

## PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PITJARUS TEKNOLOGI

Nida Luthfi Azizah<sup>1</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>2</sup>, Adi Wibowo Noor Fikri<sup>3</sup>, Neng Siti Komariah<sup>5</sup>, Jumawan<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [nidaluthfiazz888@gmail.com](mailto:nidaluthfiazz888@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :10-07-2025

Revised :25-07-2025

Accepted :01-08-2025

**Keywords:** Workload, Compensation, Work-Life Balance, Employee Performance

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the extent to which workload, compensation, and work-life balance influence employee performance and their impact on PT Pitjarus Teknologi. The background of this research is based on the phenomenon of declining employee performance, as indicated by lateness, excessive workload, unsatisfactory compensation, and an imbalance between work and personal life. This research employs a quantitative method with a descriptive and verification approach. The population in this study consists of all employees of PT Pitjarus Teknologi located in Bekasi City. The sampling technique used is purposive sampling. Data were collected through the distribution of a questionnaire via Google Forms, with a total sample of 60 respondents, and analyzed using SmartPLS 4.0 statistical software. The results of the study show that the workload variable partially has a positive but not significant effect on employee performance; the compensation variable also has a positive but not significant effect; while the work-life balance variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on these findings, it can be concluded that there are other factors that positively and significantly influence employee performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan yang berdampak bagi PT Pitjarus Teknologi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan kerja, beban kerja berlebih, kompensasi yang tidak sesuai harapan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pitjarus Teknologi, yang berada di Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Pengumpulan data melalui penyebaran google form kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, kemudian dianalisis menggunakan alat statistik Smartpls 4.0. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel work-life balance secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya faktor – faktor lain yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan..

## PENDAHULUAN

Manajemen menjadi aspek yang diperhatikan pada pengembangan perusahaan (Hutabarat et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aktivitas organisasi dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawan (Peres, 2023). Memberikan perhatian dalam aspek beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan adalah hal yang penting agar instansi dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (Nabila, 2022). Karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi lebih optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Dwiyanti et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses SDM melalui job planning analysis, manpower planning, recruitment, training and development, career development, penilaian KPI kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang diberikan secara jelas (Indra, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu istilah yang sangat terkenal di dunia bisnis. Hal ini bukan tanpa alasan, karena MSDM

memegang peranan yang vital dalam keberlangsungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat memastikan bahwa suatu perusahaan bisa memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuan bisnis dari suatu usaha. Dalam dunia manajemen sumber daya manusia juga ada banyak peranan yang harus dijalani dan juga diperhatikan. Salah satu hal yang penting adalah pihak manajemen SDM harus mengevaluasi kinerja dari karyawannya (Khan et al., 2024).

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, didalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mangkunegara (Lestari et al., 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja pencapaian seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Haryudina, 2020). Setiap perusahaan juga diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, salah satu faktor yang mempengaruhi aspek sumber daya manusia adalah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan itu sendiri. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Kurnia1, 2023) yang meneliti mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Beban kerja merupakan permasalahan yang secara langsung dapat memengaruhi karyawan, sehingga manajemen perusahaan perlu memiliki kepekaan dalam memahaminya (Trandani et al., 2025). Menurut Monika (Alqorrib et al., 2023) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu kinerja karyawan ini erat kaitannya dengan beberapa faktor seperti hubungan relasi antar pegawai, relasi dengan atasan, relasi dengan bawahan, beban dan standar pekerjaan yang diberikan hingga peraturan perusahaan yang berlaku. Kinerja karyawan yang unggul dicapai oleh orang-orang berbakat di dalam perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan di departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk beban kerja, kompensasi dan work-life balance.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional yang seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung. Pada saat yang sama, beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan kebosanan dan monoton. Menurut Jannah (Maulia et

al., 2024) kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan jam kerja sehingga tidak terjadi permasalahan pada beban kerja pegawai.

Apabila karyawan mengalami ketegangan dalam pekerjaan yang diakibatkan karena tuntutan beban kerja yang diberikan instansi berlebih, maka akan terpengaruh pada perilaku karyawan, seperti malas dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin besar maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT Pitjarus Teknologi adalah perusahaan teknologi yang berbasis di Indonesia, dikenal karena menyediakan solusi perangkat lunak untuk manajemen distribusi dan penjualan di sektor barang konsumsi (FMCG). Perusahaan ini menawarkan platform yang membantu produsen dan distributor dalam mengelola aktivitas penjualan lapangan, pelacakan distribusi, serta analisis data pasar secara real-time. juga memiliki indikasi adanya masalah terhadap beban kerja. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD dan juga karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan bagiannya, serta memiliki jam kerja diluar ketetapan jam kerja operasional perusahaan yang ditetapkan, dimana jam kerja yang diterapkan pada perusahaan ini mulai dari jam 08.00 s.d 17.00 WIB dengan waktu istirahat 1 jam saat siang setiap hari Senin sampai Sabtu. Sehingga karyawan menjadi kurang maksimal sehingga target dan tujuan perusahaan tersebut menjadi tidak tercapai sesuai harapan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Marisanda et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat dan dominan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai harapan karyawan maka kinerja karyawan pun dapat menurun. Menurut Mutholib (Sharhana et al., 2023) berpendapat kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan. Menurut Panggabean (Arismunandar, 2020) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (Santi, 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Sebagian karyawan pada PT Pitjarus Teknologi berpendapat bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan masih lebih rendah dari harapan.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah work-life balance, yaitu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Studi dari Mercer Global Talent Trends 2023

menunjukkan bahwa 58% karyawan di Indonesia menganggap work-life balance sebagai faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja, dan perusahaan yang mendukung keseimbangan ini cenderung memiliki karyawan dengan kinerja lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Hubungan work-life balance dengan kinerja karyawan juga diperkuat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Mardiani, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dapat memperkuat temuan penelitian sebelumnya.

Weerakkod & Mendis mengatakan work-life balance mengacu pada usaha-usaha perusahaan dalam mengubah kebiasaan kerja karyawan agar mereka dapat mengelola tanggung jawab pribadi di rumah sejalan dengan tugas-tugas pekerjaan mereka di perusahaan, ini menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan kerja (Maulia et al., 2024). Suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan yang namanya work-life balance dalam setiap aktivitas pekerja. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja biasanya menunjukkan tingkat kinerja yang jauh lebih tinggi. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan mampu memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki keseimbangan tersebut. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya menunjukkan tingkat output yang jauh lebih baik. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, karena keseimbangan ini membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

Melihat pentingnya ketiga variabel tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pitjarus Teknologi”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Desain penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang telah ditentukan, yaitu beban kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Pitjarus Teknologi.

Menurut (Sugiyono, 2020), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu, pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bermaksud mengetahui hubungan atau pengaruh antar

dua variabel atau lebih. Apabila hubungan yang dibangun bersifat satu arah atau menunjukkan pengaruh, maka disebut sebagai hubungan kausal (sebab-akibat).

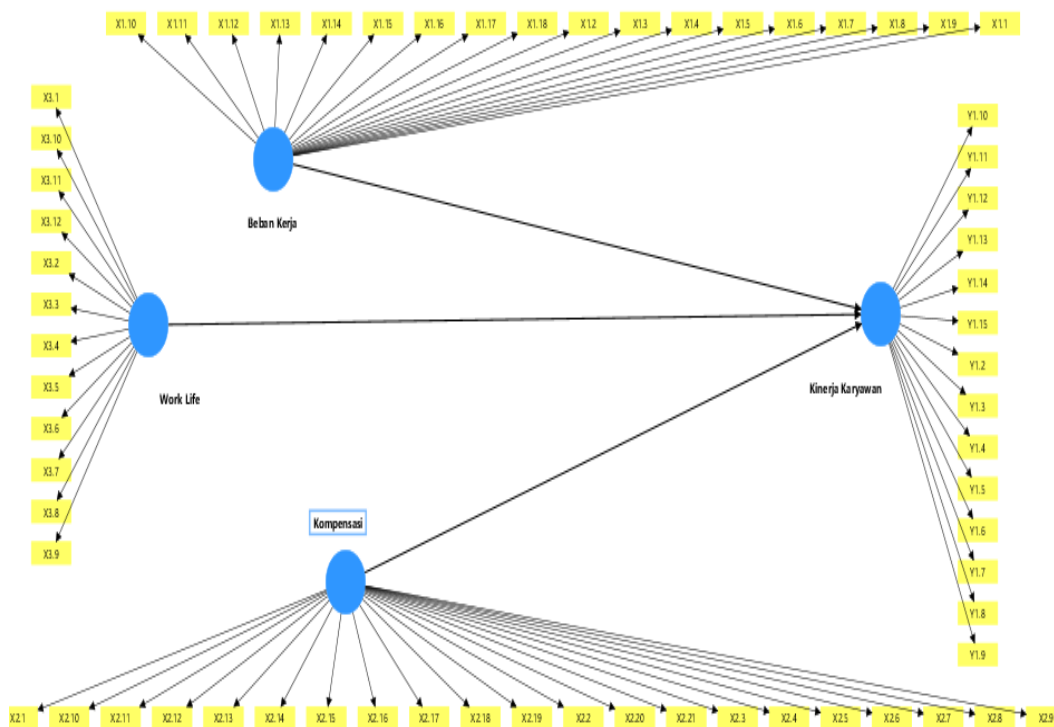
Dengan demikian, desain penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah beban kerja, kompensasi, dan work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan statistik kuantitatif melalui pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Teknik pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan analisis *partial least square* dengan bantuan SmartPLS 4.0. dalam menggunakan analisis PLS terdapat tiga model analisis yaitu *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis.

Gambar 1 Model Awal Penelitian

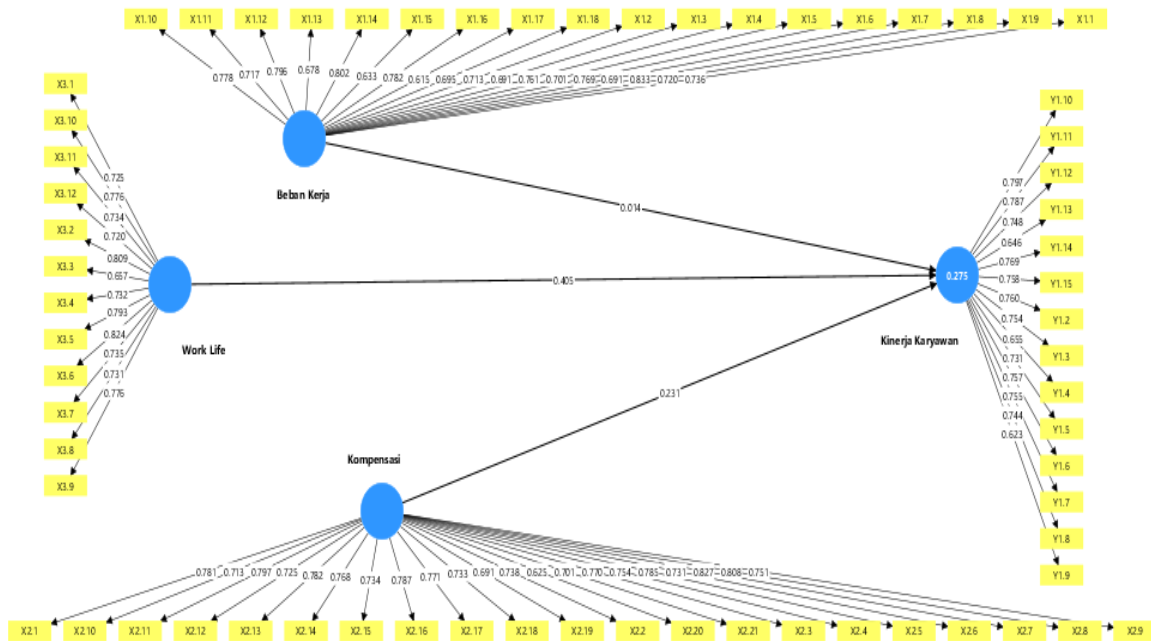


Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4.0. (2025)

### Hasil Analisis Pengukuran Model (*Outer Model*)

Hasil dari uji *outer model* dalam penelitian dilakukan untuk melihat hasil dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *internal consistency reability* analisis SmartPLs untuk uji *outer model* menggunakan data sebanyak 60 reponden dengan PLS 4.0.

Gambar 2 Outer Model



Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 4.0 (2025)

**Convergent Validity**

Pada *indicator's outer loading* dapat terlihat hasil dari *convergent validity*. Nilai *outer loading*, dapat dikatakan valid jika nilai dalam setiap indikator memiliki nilai > 0,7 atau > 0,6 juga dapat dikatakan valid (Fahmi et al., 2023). Berikut ini adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

1. Beban Kerja

Indikator beban kerja berjumlah 18 pernyataan dengan 60 responden yang bekerja di PT Pitjarus Teknologi, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pernyataan beban kerja harus bernilai > 0,7 atau > 0,6.

Tabel 1 Hasil Outer Loading Beban Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
X1.1	0,736	0,6	Valid
X1.2	0,713	0,6	Valid
X1.3	0,691	0,6	Valid
X1.4	0,761	0,6	Valid
X1.5	0,701	0,6	Valid

X1.6	0,769	0,6	Valid
X1.7	0,691	0,6	Valid
X1.8	0,833	0,6	Valid
X1.9	0,720	0,6	Valid
X1.10	0,778	0,6	Valid
X1.11	0,717	0,6	Valid
X1.12	0,796	0,6	Valid
X1.13	0,678	0,6	Valid
X1.14	0,802	0,6	Valid
X1.15	0,633	0,6	Valid
X1.16	0,782	0,6	Valid
X1.17	0,615	0,6	Valid
X1.18	0,695	0,6	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa 18 item pernyataan dari variabel beban kerja memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

## 2. Kompensasi

Indikator kompensasi berjumlah 21 pernyataan dengan 60 responden yang bekerja di PT Pitjarus Teknologi, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pernyataan kompensasi harus bernilai > 0,7 atau > 0,6.

**Tabel 2 Hasil Outer Loading Kompensasi**

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
X2.1	0,781	0,6	Valid
X2.2	0,738	0,6	Valid
X2.3	0,770	0,6	Valid
X2.4	0,754	0,6	Valid
X2.5	0,785	0,6	Valid
X2.6	0,731	0,6	Valid
X2.7	0,827	0,6	Valid
X2.8	0,808	0,6	Valid
X2.9	0,751	0,6	Valid
X2.10	0,713	0,6	Valid
X2.11	0,797	0,6	Valid

X2.12	0,725	0,6	Valid
X2.13	0,782	0,6	Valid
X2.14	0,768	0,6	Valid
X2.15	0,734	0,6	Valid
X2.16	0,787	0,6	Valid
X2.17	0,771	0,6	Valid
X2.18	0,733	0,6	Valid
X2.19	0,691	0,6	Valid
X2.20	0,625	0,6	Valid
X2.21	0,701	0,6	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa 21 pernyataan dari variabel kompensasi memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

### 3. *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* berjumlah 12 pernyataan dengan 60 responden yang bekerja di PT Pitjarus Teknologi, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pernyataan *work-life balance* harus bernilai > 0,7 atau > 0,6.

**Tabel 3 Hasil Outer Loading Work-Life Balance**

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
X3.1	0,725	0,6	Valid
X3.2	0,809	0,6	Valid
X3.3	0,657	0,6	Valid
X3.4	0,732	0,6	Valid
X3.5	0,793	0,6	Valid
X3.6	0,824	0,6	Valid
X3.7	0,735	0,6	Valid
X3.8	0,731	0,6	Valid
X3.9	0,776	0,6	Valid
X3.10	0,776	0,6	Valid
X3.11	0,734	0,6	Valid
X3.12	0,720	0,6	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa 12 item pernyataan dari variabel *work-life balance* memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

#### 4. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berjumlah 15 pernyataan dengan 60 responden yang bekerja di PT Pitjarus Teknologi, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pernyataan kinerja karyawan harus bernilai > 0,7 atau > 0,6.

**Tabel 4 Hasil *Outer Loading* Kinerja Karyawan**

Item	Hasil <i>Outer Loading</i>	Syarat <i>Convergent Validity</i>	Kesimpulan
Y1.2	0,760	0,6	Valid
Y1.3	0,754	0,6	Valid
Y1.4	0,655	0,6	Valid
Y1.5	0,731	0,6	Valid
Y1.6	0,757	0,6	Valid
Y1.7	0,755	0,6	Valid
Y1.8	0,744	0,6	Valid
Y1.9	0,623	0,6	Valid
Y1.10	0,797	0,6	Valid
Y1.11	0,787	0,6	Valid
Y1.12	0,748	0,6	Valid
Y1.13	0,646	0,6	Valid
Y1.14	0,769	0,6	Valid
Y1.15	0,758	0,6	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa 15 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* > 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

#### **Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* dalam penelitian akan dinilai, dengan melihat apakah ada korelasi yang tinggi atau rendah. Hal ini dilakukan selama *cross loading* dalam uji *discriminant validity* (Lathifah et al., 2024). Berikut ini adalah nilai *cross loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

## 1. Beban Kerja

Tabel 5 Hasil *Cross Loading* Variabel Beban Kerja

Item	Beban Kerja	Kompensasi	Work-Life Balance	Kinerja Karyawan
X1.1	0.736	0.387	0.08	0.112
X1.2	0.713	0.352	0.086	0.048
X1.3	0.691	0.261	-0.024	0.08
X1.4	0.761	0.267	0.098	0.028
X1.5	0.701	0.29	0.035	0.026
X1.6	0.769	0.324	0.161	0.147
X1.7	0.691	0.373	0.02	0.001
X1.8	0.833	0.376	0.185	0.185
X1.9	0.72	0.321	0.138	0.086
X1.10	0.778	0.309	0.125	0.11
X1.11	0.717	0.286	-0.011	0.04
X1.12	0.796	0.313	0.136	0.168
X1.13	0.678	0.403	-0.015	0.014
X1.14	0.802	0.332	0.045	0.102
X1.15	0.633	0.297	-0.01	-0.012
X1.16	0.782	0.348	0.15	0.198
X1.17	0.615	0.352	0.117	0.096
X1.18	0.695	0.33	0.066	0.15

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5 menyatakan bahwa nilai *loading* dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15, X1.16, X1.17, X1.18, yang merupakan item dari beban kerja lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* > 0,7 atau > 0,6 sehingga dapat memenuhi *discriminant validity* yang menunjukkan bahwa adanya keunikan dan tidak diwakili oleh variabel lainnya.

## 2. Kompensasi

**Tabel 6 Hasil Cross Loading Variabel Kompensasi**

Item	Beban Kerja	Kompensasi	Work-Life Balance	Kinerja Karyawan
X2.1	0.39	0.781	0.11	0.232
X2.2	0.356	0.738	0.031	0.14
X2.3	0.345	0.77	0.198	0.247
X2.4	0.322	0.754	0.006	0.072
X2.5	0.288	0.785	0.175	0.197
X2.6	0.285	0.731	0.118	0.205
X2.7	0.366	0.827	0.309	0.315
X2.8	0.418	0.808	0.057	0.207
X2.9	0.399	0.751	0.086	0.168
X2.10	0.294	0.713	-0.041	0.25
X2.11	0.409	0.797	0.259	0.241
X2.12	0.437	0.725	-0.061	0.035
X2.13	0.409	0.782	0.201	0.166
X2.14	0.349	0.768	0.108	0.288
X2.15	0.465	0.734	0.108	0.178
X2.16	0.403	0.787	0.116	0.222
X2.17	0.373	0.771	0.42	0.308
X2.18	0.252	0.733	0.373	0.4
X2.19	0.27	0.691	0.262	0.326
X2.20	0.2	0.625	0.373	0.325
X2.21	0.235	0.701	0.371	0.323

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 6 menyatakan bahwa nilai *loading* dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, X2.14, X2.15, X2.16, X2.17, X2.18, X2.19, X2.20, X2.21, yang merupakan item dari kompensasi lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* > 0,7 atau > 0,6 sehingga dapat memenuhi *discriminant validity* yang menunjukkan adanya keunikan dan tidak diwakili oleh variabel lainnya.

### 3. *Work-Life Balance*

**Tabel 7 Hasil Cross Loading Variabel *Work-Life Balance***

Item	Beban Kerja	Kompensasi	Work-Life Balance	Kinerja Karyawan
X3.1	-0.027	0.159	0.725	0.311
X3.2	0.08	0.331	0.809	0.462
X3.3	-0.008	0.11	0.657	0.351
X3.4	0.151	0.325	0.732	0.4
X3.5	0.139	0.332	0.793	0.384
X3.6	0.103	0.097	0.824	0.384
X3.7	0.168	0.162	0.735	0.301
X3.8	0.239	0.273	0.731	0.312
X3.9	0.203	0.203	0.776	0.239
X3.10	0.172	0.168	0.776	0.344
X3.11	0.179	0.16	0.734	0.336
X3.12	-0.019	0.171	0.72	0.347

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 menyatakan bahwa nilai *loading* dari X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12, yang merupakan item dari *work-life balance* lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* > 0,7 atau > 0,6 sehingga dapat memenuhi *discriminant validity* yang menunjukkan bahwa adanya keunikan dan tidak diwakili oleh variabel lainnya.

### 4. Kinerja Karyawan

**Tabel 8 Hasil Cross Loading Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Beban Kerja	Kompensasi	Work-Life Balance	Kinerja Karyawan
Y1.2	0.12	0.26	0.301	0.76
Y1.3	0.11	0.356	0.318	0.754
Y1.4	0.126	0.16	0.31	0.655
Y1.5	0.067	0.203	0.318	0.731
Y1.6	0.203	0.208	0.272	0.757
Y1.7	0.165	0.336	0.412	0.755
Y1.8	0.028	0.253	0.465	0.744

Y1.9	0.061	0.071	0.281	0.623
Y1.10	0.196	0.369	0.421	0.797
Y1.11	0.17	0.25	0.328	0.787
Y1.12	0.061	0.197	0.417	0.748
Y1.13	0.048	0.22	0.187	0.646
Y1.14	0.283	0.3	0.395	0.769
Y1.15	0.123	0.304	0.297	0.758

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 menyatakan bahwa nilai *loading* dari Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.8, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, yang merupakan item dari kinerja karyawan lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* > 0,7 atau > 0,6 sehingga dapat memenuhi *discriminant validity* yang menunjukkan adanya keunikan dan tidak diwakili oleh variabel lainnya.

#### Average Variant Extract (AVE)

Uji *discriminant validity* dapat diketahui dengan cara menggunakan metode lain yaitu dengan melihat nilai AVE. Nilai AVE harus > 0,5 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*.

Tabel 9 Nilai AVE

Variabel	Average Variant Extract (AVE)
Beban Kerja	0,534
Kompensasi	0,566
Work-Life Balance	0,566
Kinerja Karyawan	0,542

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel beban kerja 0,534 > 0,5, kompensasi 0,566 > 0,5, *work-life balance* 0,566 > 0,5, kinerja karyawan 0,542 > 0,5, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini semua variabel memiliki nilai lebih dari > 0,5 sehingga setiap indikator dalam penelitian dinyatakan valid.

#### Composite Reliability

*Composite Reliability* adalah uji yang digunakan untuk memeriksa tingkat kekonsistenan dan kestabilan instrumen penelitian dalam menetapkan sebuah konsep, di mana dapat disebut konstruk yang reliabel nya > 0,7. Adapun nilai dari *composite reliability* sebagai berikut:

### 1. Beban Kerja

**Tabel 10 Hasil Composite Reliability Variabel Beban Kerja**

Variabel	Hasil Composite reliability (rho_a)	Standar Composite reliability	Kesimpulan
Beban Kerja	0.964	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai *composite reliability* variabel beban kerja adalah  $0,964 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel beban kerja reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### 2. Kompensasi

**Tabel 11 Hasil Composite Reliability Variabel Kompensasi**

Variabel	Hasil Composite reliability (rho_a)	Standar Composite reliability	Kesimpulan
Kompensasi	0.968	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui nilai *composite reliability* variabel kompensasi adalah  $0,968 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel kompensasi reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Work-Life Balance

**Tabel 12 Hasil Composite Reliability Variabel Work-Life Balance**

Variabel	Hasil Composite reliability (rho_a)	Standar Composite reliability	Kesimpulan
Work-Life Balance	0.935	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui nilai *composite reliability* variabel *work-life balance* adalah  $0,935 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel *work-life balance* reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. Kinerja Karyawan

**Tabel 13 Hasil *Composite Reliability* Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil <i>Composite reliability</i> ( $\rho_a$ )	Standar <i>Composite reliability</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.943	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai *composite reliability* variabel kinerja karyawan adalah  $0,943 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

#### **Cronbach's Alpha**

*Cronbach's Alpha* adalah nilai untuk mengevaluasi seberapa baik indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$  maka dapat diterima atau dapat dikatakan reliabel.

##### 1. Beban Kerja

**Tabel 14 Hasil *Cronbach's Alpha* Variabel Beban Kerja**

Variabel	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Beban Kerja	0.953	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel beban kerja adalah  $0,953 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

## 2. Kompensasi

**Tabel 15 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kompensasi**

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0.962	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel kompensasi adalah  $0,962 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

## 3. Work-Life Balance

**Tabel 16 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Work-Life Balance**

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	0.930	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel *work-life balance* adalah  $0,930 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel *work-life balance* memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

## 4. Kinerja Karyawan

**Tabel 17 Hasil Cronbach's Alpha Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.935	0,7	Reliabel

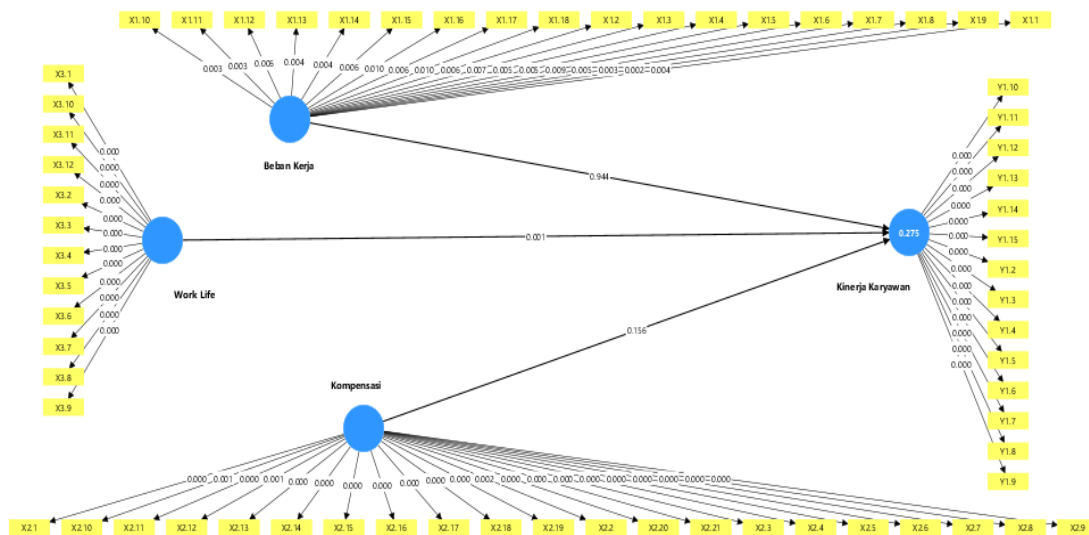
Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan adalah  $0,935 > 0,7$  sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

**Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model)**

Pengujian *inner model* struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel/konstruk, nilai dari model penelitian. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic*. Untuk melihat hasil evaluasi *inner model* pada *software Smartpls 4.0*. dapat dilakukan proses *bootstrapping*. Berikut ini gambar output dari model struktural setelah dilakukan proses *bootstrapping*.

**Gambar 3 Inner Model**



Sumber: Data primer diolah peneliti dengan Smartpls 4.0. (2025)

**1. R-Square (R<sup>2</sup>)**

Koefisiensi Determinasi atau *R-Square* adalah hasil perhitungan kuadrat dari koefisien korelasi ( R ) dilakukan untuk mengetahui kuatnya variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan pengukuran, yaitu: 0,75 kuat, 0,50 sedang, 0,25 lemah (Muktiadji, 2020). Berikut ini hasil nilai R – Square, sebagai berikut:

**Tabel 18 Hasil R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,275	0,236

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai *r-square* dalam penelitian ini sebesar 0,275 (27,5%). Hasil pengujian *r-square* dapat menggambarkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan *work-life balance* (X3). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependen.

## 2. F - Square (F<sup>2</sup>)

Uji yang digunakan untuk mengetahui suatu dampak dari suatu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Nilai *f-square* yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) (Muktiadji, 2020)

**Tabel 19 Hasil F-Square**

Variabel	<i>f-square</i>	Kesimpulan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0,000	Kecil
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,056	Kecil
<i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,208	Sedang

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 19 menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki suatu dampak terhadap variabel kinerja karyawan  $0,000 < 0,02$ . Variabel kompensasi memiliki suatu dampak yang kecil untuk memengaruhi variabel kinerja karyawan  $0,056 > 0,02$ . Variabel *work-life balance* memiliki suatu dampak yang sedang untuk memengaruhi variabel kinerja karyawan  $0,208 > 0,15$ .

## Pengujian Hipotesis

Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Beban Kerja - > Kinerja Karyawan	0,014	0,017	0,199	0,07	0,472
Kompensasi - > Kinerja Karyawan	0,231	0,249	0,163	1,419	0,078
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,405	0,395	0,117	3,471	0,001

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel beban kerja, kompensasi, *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0,472 disebabkan nilai *p-value* harus  $< 0,05$  sedangkan ( $0,472 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil seperti ini maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ( **$H_a$  diterima**).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,078 disebabkan nilai *p-value* harus  $< 0,05$  ( $0,078 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil seperti ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ( **$H_a$  diterima**).

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung yang dihasilkan antara variabel *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 disebabkan nilai *p-value* harus  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil seperti ini maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (**H<sub>a</sub> diterima**).

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui pengaruh dari Beban Kerja, Kompensasi, dan Work-Life Balance PT Pitjarus Teknologi.

#### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pitjarus Teknologi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-statistic sebesar 0,070 (positif) dan P-value sebesar 0,472. Sehingga hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan beban kerja di PT Pitjarus Teknologi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Faktor yang mungkin memengaruhi ketidaksignifikanan ini adalah tingkat toleransi karyawan terhadap beban kerja yang diberikan atau sistem pembagian tugas yang cukup proporsional, sehingga meskipun beban kerja tinggi, tidak langsung menurunkan kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan beban kerja tidak secara langsung berkorelasi kuat dengan peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada indikator beban kerja, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa:

1. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi sebelumnya (indikator 1 : sasaran yang harus diperoleh) dengan pernyataan:
  - a. "Saya merasa harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat" (Skor 3/Netral sebanyak 4 responden).
  - b. "Tugas-tugas yang saya terima menuntut pencapaian target yang tinggi" (Skor 3/Netral sebanyak 16 responden).
  - c. "Saya merasa terbebani oleh tuntutan pencapaian hasil kerja dalam waktu tertentu" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 4 responden).
2. Mereka sering kali harus menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jam kerja (indikator 2 : kondisi operasional) dengan pernyataan:
  - a. "Saya sering merasa bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 14 responden).
  - b. "Saya diharapkan selalu siap jika ada pekerjaan mendadak dari atasan atau klien" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 4 responden).
  - c. "Saya merasa harus fleksibel terhadap perubahan rencana kerja yang mendadak" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 2 responden, Skor 3/Netral sebanyak 10 responden).
3. Mayoritas merasa beban kerja semakin meningkat dari waktu ke waktu (indikator 3 : standar pekerjaan) dengan pernyataan:

- a. "Saya merasa standar pekerjaan saya terlalu tinggi untuk dicapai dalam waktu yang ada" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 2 responden, Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).
  - b. "Saya sering merasa khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 2 responden, Skor 3/Netral sebanyak 9 responden).
  - c. "Saya merasa tertekan karena harus memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan" (Skor 3/Netral sebanyak 6 responden).
4. Mereka tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (indikator 4 : Beban waktu (time load)) dengan pernyataan:
- a. "Saya merasa harus bekerja dengan cepat untuk memenuhi tenggat waktu" (Skor 3/Netral sebanyak 15 responden).
  - b. "Saya jarang memiliki waktu luang selama jam kerja" (Skor 3/Netral sebanyak 6 responden).
  - c. "Saya merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan" (Skor 3/Netral sebanyak 9 responden).
5. Tetap menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun merasa kewalahan (indikator 5 : Beban usaha mental (mental effort load)) dengan pernyataan:
- a. "Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi setiap saat" (Skor 3/Netral sebanyak 6 responden).
  - b. "Saya merasa mental saya terkuras karena harus memikirkan banyak hal dalam pekerjaan" (Skor 3/Netral sebanyak 8 responden).
  - c. "Saya sering merasa harus mengambil banyak keputusan penting setiap hari" (Skor 3/Netral sebanyak 4 responden).

Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persepsi terhadap beban kerja dan perilaku kerja aktual. Beberapa karyawan tetap menjaga performa meskipun merasa beban kerja berlebihan. Fenomena ini menyebabkan hubungan beban kerja terhadap kinerja menjadi tidak konsisten, sehingga kontribusinya terhadap nilai R-square menjadi kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Dwiyanti et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Selain itu, (Peres, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja hanya jika dimediasi oleh stres kerja.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pitjarus Teknologi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-statistic sebesar 1,419 (positif) dan P-value sebesar 0,078. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, meskipun peningkatan kompensasi diikuti oleh peningkatan kinerja, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Salah satu penyebab dari ketidaksignifikanan tersebut adalah kenyataan bahwa 70% responden

menyatakan kompensasi yang diterima belum sesuai harapan dan tidak proporsional dengan beban kerja. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini dapat menghambat motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, perubahan dalam kompensasi tidak sepenuhnya memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja secara langsung dalam perusahaan ini.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada indikator kompensasi, dapat diketahui bahwa:

1. Sebagian karyawan merasa gaji pokok dan tunjangan yang diterima belum sesuai harapan (indikator 1 : upah dan gaji, indikator 2 : tunjangan) dengan pernyataan:
  - a. "Gaji yang saya terima di perusahaan ini sesuai dengan tanggung jawab saya" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden).
  - b. "Gaji yang saya terima mencerminkan kontribusi saya di perusahaan" (Skor 1/Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 2 responden).
  - c. "Gaji yang saya terima dari perusahaan dibayarkan tepat waktu" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 1 responden).
  - d. "Saya menerima tunjangan yang memadai seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).
  - e. "Perusahaan ini menyediakan berbagai tunjangan yang mendukung kesejahteraan saya" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 4 responden).
  - f. "Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan ini cukup membantu kebutuhan saya" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 1 responden).
2. Mereka merasa kompensasi belum mencerminkan beban kerja yang dijalankan (indikator 3 : insentif) dengan pernyataan:
  - a. "Perusahaan ini memberikan insentif yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 2 responden).
  - b. "Insentif yang saya terima di perusahaan ini berdasarkan pencapaian kerja yang objektif" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 6 responden).
  - c. "Saya merasa termotivasi dengan adanya program insentif dari perusahaan" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).
3. Fasilitas tambahan yang diterima dinilai tidak memadai (indikator 4 : fasilitas) dengan pernyataan:

- a. "Saya mendapatkan fasilitas kerja yang memadai dari perusahaan" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).
- b. "Fasilitas seperti ruangan kerja yang memadai tersedia bagi karyawan" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 1 responden).
- c. "Fasilitas yang diberikan perusahaan ini membuat saya nyaman saat bekerja" (Skor 2/Tidak Setuju sebanyak 1 responden, Skor 3/Netral sebanyak 2 responden).

Hasil jawaban pada indikator kinerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas kerja, dan mencapai target. Kondisi ini menandakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi tidak secara langsung berdampak pada kinerja, karena kemungkinan terdapat faktor lain seperti loyalitas terhadap perusahaan, motivasi pribadi, atau tekanan sosial yang membuat karyawan tetap bekerja secara optimal. Hal ini menyebabkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja menjadi rendah dan tidak cukup kuat untuk meningkatkan nilai R-square secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Haryudina, 2020) dan (Herawati et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak optimal akan mengurangi dampak positifnya terhadap kinerja. Meskipun ada kecenderungan peningkatan kinerja seiring kenaikan, kompensasi, namun ketika kompensasi dirasa tidak adil, maka karyawan cenderung tidak meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

### 3. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT Pitjarus Teknologi

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-statistic sebesar 3,471 (positif) dan P-value sebesar 0,001. Karena P-value < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Temuan ini memperkuat teori bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam membentuk kualitas kerja yang optimal. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang akan merasa lebih bahagia, tidak mudah stres, dan memiliki energi yang cukup untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan di luar jam kerja atau kurang memiliki waktu untuk keluarga cenderung mengalami kelelahan emosional dan fisik yang dapat menurunkan performa kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung work-life balance sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden pada indikator work-life balance, dapat diketahui bahwa:

1. Sebagian responden menyatakan bahwa mereka masih harus membawa pekerjaan ke luar jam kerja (indikator 1 : WIPL (Work Interference Personal Life)) dengan pernyataan:

- a. "Saya merasa sering tidak punya waktu untuk keluarga karena pekerjaan saya" (Tidak ada skor 1/Sangat Tidak Setuju, skor 2/Tidak Setuju, skor 3/Netral).
  - b. "Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit bersantai di waktu luang" (Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).
  - c. "Saya merasa stres ketika membawa pekerjaan ke rumah" (Skor 3/Netral sebanyak 1 responden).
2. Waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi dirasa belum cukup (indikator 2 : PLIW (Personal Life Interference With Work)) dengan pernyataan:
- a. "Masalah pribadi saya memengaruhi konsentrasi saya di tempat kerja" (Skor 3/Netral sebanyak 2 responden).
  - b. "Saya kesulitan fokus bekerja karena pikiran saya terbagi dengan masalah di rumah" (Skor 3/Netral sebanyak 1 responden).
  - c. "Kewajiban keluarga membuat saya sulit menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu" (Skor 3/Netral sebanyak 3 responden).

Kesesuaian persepsi terhadap keseimbangan hidup dengan perilaku kerja yang produktif menyebabkan variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance adalah faktor penting yang secara nyata memengaruhi performa karyawan di PT Pitjarus Teknologi. Meskipun demikian, karena beban kerja dan kompensasi tidak signifikan, maka kontribusi work-life balance secara sendiri belum cukup untuk meningkatkan R-square secara keseluruhan. Oleh sebab itu, meskipun terdapat pengaruh signifikan pada salah satu variabel, nilai R-square tetap berada pada kategori lemah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Mardiani, 2021) (Rini et al., 2020) yang membuktikan bahwa variabel work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dimana peneliti menganalisis terkait Beban Kerja sebagai variabel X1, Kompensasi sebagai variabel X2, Work-Life Balance sebagai X3 dan kinerja karyawan sebagai variabel Y sehingga peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong peningkatan kinerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Berdasarkan tabulasi jawaban responden, sebagian besar karyawan merasa beban kerja mereka tinggi dan tidak sesuai dengan kompetensi, namun mereka tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan beban kerja semata.
2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Banyaknya responden menyatakan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai

dengan harapan dan beban kerja yang mereka jalani. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya pendorong kinerja, dan kemungkinan terdapat faktor intrinsik atau organisasi lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik. Hasil tabulasi jawaban responden mendukung temuan ini, di mana banyak karyawan menyadari pentingnya waktu istirahat dan keseimbangan untuk mendukung fokus dan efektivitas dalam bekerja.
4. Nilai R-Square Model Penelitian  
Nilai R-square sebesar 0,275 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (beban kerja, kompensasi, dan work-life balance) hanya mampu menjelaskan sebesar 27,5% variasi dalam kinerja karyawan. Ini berarti terdapat 72,5% variasi lainnya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu, model ini memiliki kekuatan penjelas yang masih tergolong lemah dan memerlukan pengembangan lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhar, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Alysha Lathifah, Hadita Hadita, & Neng Siti Komariah. (2024). Pengaruh Online Customer Review Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Kepercayaan Pelanggan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 110–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3481>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Burhanudin, Magai, A. T., & Ardianto, M. (2024). The Effect of Compensation, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Grenze International Journal of Engineering and Technology*, June Issue, 20(6), 554–562. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3505>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>

- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Dwiyanti, K. A., Nadila, K., & Susijawati, N. (2024). The Influence Of Workload and OCB on Employee Performance Through Work Motivation as a Mediating Variable PT Guna Teguh Abadi. 3(March), 31–34. <https://doi.org/10.31435/rsglobal>
- Fahmi, M. A., Arifianti, R., Nurfauzia, F., & Rahardjo, J. (2023). Green Procurement Analysis Factors on the Procurement of Alternative Plastic Bag Substitutes in Modern Retail: An Initial Study. *Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 06(01), 57–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.36782/jemi.v6i1.2418>
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Firdaus, M. H., Rohaeni, H., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas. 2(3), 2613–2623.
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 888–898.
- Haryudina, N. F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 1–23.
- Hasibuan, L. M., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(1), 318–325. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 45–48.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hermawan, E. (2024). Buku Monograf Beban Kerja. In *Beban Kerja* (pp. 1–58). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 177.

- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 84–92. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Indra, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi , Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Xyz the Influence of Workload , Compensation , and Work Life Balance on the Job Satisfaction of. 3(2), 105–119.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Jamaludin, Sirajudin, Thamrin, Mustakim, M., & Jakariah. (2020). Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 01(03), 63.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Khan, M. A., Farooqi, M. R., Ahmad, M. F., Haque, S., & Alkhuraydili, A. (2024). Influence of Compensation, Performance Feedback on Employee Retention in Indian Retail Sector. *SAGE Open*, 14(2), 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440241236615>
- Kurnia1, N. A., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sicepat Express Batam. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Leni Masnidar Nasution. (2020). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.