



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10978-10985

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan

Bachtiar Arifudin Husain¹ Arief Budi Santoso², Edy Krisyanto³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen01773@unpam.ac.id , ariefbudisantoso01@gmail.com , dosen01108@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance dan Kompensasi Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 27. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 11,882 + 0,768 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,768 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel ($2,010 > 2,000$) maka dapat di artikan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Terdapat pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 15,545 + 0,645 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ($2,916 > 2,000$) maka dapat di artikan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 11,907 + 0,335X_1 + 0,424X_2 + 3,506$. Nilai koefisien regresi pada variabel Produktivitas sebesar 11,907 menyimpulkan bahwa jika Work Life Balance (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan). Terdapat pengaruh secara simultan, Work Life Balance dan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F hitung > F tabel ($31,812 > 3,15$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Work Life Balance dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata kunci: Work Life Balance, Kompensasi Kerja, Produktivitas Karyawan

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan komponen SDM secara efektif untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Ketika perusahaan merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas karyawan, mereka perlu mempertimbangkan berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat dicapai dengan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dan tugas pekerjaan.

Oleh karena itu, kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai aset berharga dalam organisasi atau perusahaan, karyawan perlu menunjukkan kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan karyawan menjadi fokus utama dalam upaya yang dilakukan untuk pekerjaan dan organisasi, serta dukungan dari pihak organisasi (Mangkunegara, 2022).

Salah satu isu penting yang sedang menjadi perhatian di berbagai perusahaan adalah work life balance, yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dapat memengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, dan akhirnya produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan

Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan

keinginan untuk resign, yang semuanya berdampak buruk pada produktivitas (Fitriani, 2023).

PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di Kota Tangerang Selatan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah persaingan industri yang ketat. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, perusahaan ini membutuhkan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya fokus pada target produksi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana work life balance dan kompensasi yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Ariyanto, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah Work-Life Balance. Banyak perusahaan yang mulai menerapkan program kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan di perusahaan tidak hanya menghadapi tantangan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan di luar pekerjaan, seperti belajar atau menjalankan usaha sendiri, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan tersebut.

Untuk mengukur work-life balance, terdapat beberapa indikator menurut McDonald et al. dalam Rondonuwu, salah satunya adalah Time Balance (Keseimbangan Waktu), yang merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk bekerja dibandingkan dengan aktivitas di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga.

Selain keseimbangan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Kompensasi bukan hanya sekadar gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan penghargaan non-finansial yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas (Sutanto & Pratama, 2021).

Selain work life balance dan kompensasi adapun dorongan ialah, produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi cenderung memiliki semangat kerja lebih tinggi, minim stres, dan mampu bekerja lebih efektif. Ini menunjukkan bahwa work life balance bukan hanya kebutuhan personal, tetapi juga berdampak pada tujuan bisnis perusahaan (Yuliana & Hakim, 2021).

Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan, Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan ”** Penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang keseimbangan kehidupan kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini berfokus pada unit analisis individu, yaitu 50 orang karyawan PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan yang menjadi objek dalam mengukur pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Setiap karyawan dipandang sebagai subjek yang memiliki persepsi, pengalaman, dan respons yang berbeda terhadap keseimbangan kehidupan kerja serta sistem kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat produktivitas masing-masing.

Ruang lingkup penelitian dibatasi pada karyawan yang bekerja di bagian operasional dan administrasi, karena kedua kelompok ini dinilai paling relevan dalam menggambarkan variasi work life balance dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga dibatasi pada periode waktu tertentu pada tahun 2025, dengan pengambilan data primer melalui kuesioner. Aspek work life balance yang dikaji mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan hidup kerja, sedangkan aspek kompensasi meliputi kompensasi finansial dan non- finansial. Produktivitas diukur dari hasil kerja, efisiensi, serta kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan ruang lingkup yang jelas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dalam konteks PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan.

Pengambilan sampel acak adalah cara yang baik untuk memastikan bahwa sampel tersebut representatif,

sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih mudah ke seluruh populasi. Dengan demikian, bisa yakin bahwa sampel yang diambil mewakili perbedaan yang ada dalam kelompok karyawan PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan. sampel yang diambil mewakili perbedaan yang ada dalam kelompok karyawan PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian memberikan gambaran tentang suatu data yang dibuat Ketika diketahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Work Life Balance (X1) dan Kompensasi (X2), variabel terikatnya adalah Produktivitas Karyawan (Y).

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian contact center PT Mobil Laku Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Sebelum analisis utama dilakukan, uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan kelayakan model. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena titik pada grafik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal. Uji heteroskedastisitas juga membuktikan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varian, terlihat dari penyebaran titik yang acak pada scatterplot. Dengan demikian, data layak dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,886 dengan t hitung 11,882 lebih besar daripada t tabel 3.198 pada taraf signifikansi 5%. Artinya, pemberian insentif yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan contact center

Tabel 1
Regresi Linear Sederhana Work Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.882	3.716		3.198	.002
	Work Life Balance	.768	.110	.668	7.006	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 11,882 + 0,768X1$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 11,882 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Work Life Balance adalah sebesar 11,882.
2. Koefisien regresi Work Life Balance sebesar 0,768 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Work Life Balance, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,768 (76,8%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Work Life Balance terhadap Produktivitas karyawan adalah positif.

Tabel 2
Regresi Linear Sederhana Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.545	2.964		5.245	<,001
	Motivasi Kerja	.645	.085	.698	7.607	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Konstanta sebesar 15,545 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kompensasi Kerja adalah sebesar 15,545.

Koefisien regresi Kompensasi Kerja sebesar 0,645 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,645 (64,5%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan adalah positif.

Tabel 3
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.907	3.506		3.396	.001
	Work Life Balance	.335	.181	.292	1.855	.069
	Kompensasi	.424	.145	.459	2.916	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Nilai Konstanta (a) sebesar 11,907 ini menunjukkan bahwa jika variabel Work Life Balance dan Kompensasi Kerja dianggap konstan maka variabel Produktivitas karyawan akan bernilai 11,907.

a. Koefisien b1 (X1) = 0.335 adalah koefisien regresi untuk Work Life Balance, artinya setiap peningkatan 1 unit dalam Work Life Balance akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0.335 unit, dengan asumsi faktor lain tetap.

b. Koefisien b2 (X2) = 0.424 adalah koefisien regresi untuk Kompensasi Kerja, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Kompensasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0.424 unit, dengan asumsi faktor lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji *t*)

Pengujian Hipotesis variabel Work Life Balance dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan dilakukan dengan uji *t* (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t*_{hitung} dengan *t*_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
 2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_{a1} diterima
- Antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
 2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 ditolak
- Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t*_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

α = taraf nyata 5%

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; 63-2-1)$$

maka diperoleh $(63-2-1) = 60$, maka *t*_{tabel} 2,000

Kriteria dikatakan signifikansi jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $pvalue < Sig. 0,05$

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.907	3.506		3.396	.001
Work Life Balance	.335	.181	.292	2,010	.000
Kompensasi Kerja	.424	.145	.459	2.916	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2026

a. Hasil analisis pada tabel 4 diatas, untuk variabel Work Life Balance terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,010 > 2,000)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

b. Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,916 > 2,000)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Work Life Balance dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

2. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya f_{tabel} dicari dengan ketentuan $F_{tabel} = F(k ; n-k)$, maka diperoleh $F_{tabel} = F(2 ; 63-2) = 61$, jadi $f_{tabel} = 3,15$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau p value $< \text{Sig. } 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress ion	2465.190	2	1232.595	31.812	.000 ^b
	Residua l	2324.746	60	38.746		
	Total	4789.937	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Work Life Balance						

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2026

Hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(31,812 > 3,15)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Work Life Balance dan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan

$$Y = 11,882 + 0,768X_1$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,882 + 0,768X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,668 atau sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,010 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

$$Y = 15,545 + 0,645X_2$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,545 + 0,645X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,645 atau sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,916 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Pratama Abadi Industri.

3. Pengaruh simultan antara Work Life Balance dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan.

$$Y = 11,907 + 0,335X_1 + 0,424X_2 + 3,506$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta (a) sebesar 11,907 ini menunjukkan bahwa jika variabel Work Life Balance dan Kompensasi Kerja dianggap konstan maka variabel Produktivitas karyawan akan bernilai 11,907. Koefisien b_1 (X_1) = 0,335 menunjukkan bahwa jika Work Life Balance setiap peningkatan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien b_2 (X_2) = 0,424 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi Kerja semakin baik maka Produktivitas karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap Produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji f diperoleh hasil nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $(31,812 > 3,15)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Work Life Balance dan Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Variabel Work Life Balance (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Produktivitas karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,010 > 2,000$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,668 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Produktivitas karyawan sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,8\%) = 33,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Kompensasi Kerja (X_2) juga berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,916 > 2,000$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,698 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas karyawan sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-69,8\%) = 30,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan variabel Work Life Balance (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) yang tampak pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,812 > 3,15$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,515 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,5\%) = 48,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus untuk diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain : Ada keterbatasan untuk mendapatkan informasi dikarenakan ada beberapa aspek yang tidak dapat diketahui atau menjadi privasi pada perusahaan yang diteliti. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat

responden dalam kuesionernya.

Referensi

- 1) Abdullah, M. Z., & Suryani, L. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Kementerian Perhubungan Jakarta Pusat*. Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA], 1(3), 233-243.
- 2) Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(4), 1211.
- 3) Ariyanto, T. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Industri Manufaktur*. Jakarta: Penerbit Mitra Ilmu.
- 4) Arsaf, T., Bahar, F. E., & Hamidah, N. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Aidil Karya Abadi di Cikupa Kota Tangerang*. Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK], 1(3), 198-207.
- 5) Berlian, B., & Rafida, V. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 10(1), 81-93.
- 6) Darmawan, I Made Yusa, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar", Tesis Universitas Udayana, 2011.
- 7) Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- 8) Farizha, S. R., & Husain, B. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Biru Fast Food Nusantara A&W Restaurant Di Kota Tangerang*. Jeac: Journal of Economic Academic, 1(02), 524-533.
- 9) Fitriani, N. (2023). *Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- 10) Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work-Life Balance: A Review and Extension of the Literature*. Jakarta: Prenada Media (Terjemahan).
- 11) Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization*. Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara, 4(3), 2915-2922.
- 12) Hasan, Syahril, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman". Jurnal Benefita. Vol 1. No3. Oktober 2016 .hal 134-135.
- 13) Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 14) Husain, B. A. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3), 277-285.
- 15) Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90-99.
- 16) Luffi, M., Agradadya, A., & Apriansyah, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. G4S Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk Di Jakarta)*. Jurnal Arastirma, 1(1), 93-105.
- 17) Mamduh M. Hanafi (2021). *Manajemen (PMB)*. Tangerang Selatan Universitas Terbuka
- 18) Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 19) Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 20) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 21) Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 22) Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(3), 353-364.
- 23) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi (Edisi 17)*. Jakarta: Salemba Empat. Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 24) Setiawan, A., & Nelsi, M. (2024). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Muslim Galeri Di Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 1236-1247.
- 25) Siamto, W. (2022). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja driver pada komunitas persatuan driver Gojek Indonesia area Cipayang Kota Depok*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(4), 497-508.
- 26) Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 27) Sutanto, E. M., & Pratama, A. (2021). "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Industri Garmen". Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(2), 55-63.
- 28) Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 315.
- 29) Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 30) Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 31) Yuliana, T., & Hakim, R. (2021). "Work Life Balance sebagai Determinan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 45-5