



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: 6327-6335

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

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok

Betran Febriansyah¹, Bcahtiar Arifudin Husain²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

betranfebriansyah1029@gmail.com, dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk melihat hubungan serta pengaruh antarvariabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 65 responden. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis untuk menguji kebenaran dugaan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,017 + 0,541X_1$. Nilai *t* hitung sebesar 5,678 lebih besar dari *t* tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y = 11,006 + 0,720X_2$, nilai *t* hitung 8,735 > 1,998 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan $Y = 8,620 + 0,182X_1 + 0,601X_2$ serta nilai *F* hitung 252,272 > 3,150 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam atau teknologi yang canggih, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat vital dalam memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, profesional, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. MSDM berfungsi untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia di dalam organisasi, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan.

Selain itu, dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang tepat dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat *turnover*, dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki

peran strategis dalam mengelola, memotivasi, dan mempertahankan karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

CV Nadila Mandiri Label yang berlokasi di Bojongsari, Kota Depok, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan label, stiker, dan barcode. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan berbagai bidang pekerjaan, seperti desain, produksi, service mesin, administrasi, dan pemasaran. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan dituntut untuk menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi serta adanya ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Permasalahan *work life balance* perlu menjadi perhatian serius manajemen karena keseimbangan hidup yang buruk dapat berdampak pada kualitas kerja, kepuasan karyawan, serta keberlanjutan perusahaan. Dengan menciptakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, memberikan beban kerja yang proporsional, dan mendukung kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan.

Faktor kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sepadan dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Selain itu, kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Implementasi kinerja yang baik dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan agar kinerja dapat dicapai dengan baik. Hal ini ditujukan untuk mengetahui seberapa kualitas kinerja yang dimiliki para karyawan, mengingat karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan.

Melihat pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta sistem kompensasi yang memadai, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses terstruktur yang melibatkan aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan berbagai sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen tidak hanya berfungsi mengatur dan mengkoordinasikan pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam praktiknya, manajemen berperan sebagai pedoman utama dalam pengambilan keputusan, mengatasi masalah, memaksimalkan potensi sumber daya manusia, serta menjaga stabilitas organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis.

Di era modern saat ini, manajemen mengalami perkembangan pesat seiring dengan meningkatnya kompleksitas organisasi dan tuntutan persaingan. Manajemen tidak lagi sekadar berfokus pada administrasi dasar, tetapi meluas pada bagaimana pemimpin dapat mengelola perubahan, memanfaatkan teknologi, membangun komunikasi efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Oleh karena itu, pemahaman mengenai konsep manajemen menjadi sangat penting agar organisasi mampu bertahan, berkembang, dan mencapai keunggulan kompetitif.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan secara sistematis untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi. Manajemen tidak hanya berfokus pada pengaturan pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan adaptasi, komunikasi, koordinasi, serta pengambilan keputusan. Dengan manajemen yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

2.1. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan peran serta tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini diperlukan agar individu dapat menjalankan aktivitas profesional tanpa mengabaikan kebutuhan personal, sosial, maupun keluarga. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Tujuan *work life balance* adalah untuk membantu individu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting agar seseorang dapat menjalankan peran profesional dan personal tanpa mengalami tekanan berlebihan. Dengan terciptanya keseimbangan yang baik, individu dapat merasakan kesehatan mental yang stabil, emosi yang terkontrol, serta produktivitas kerja yang meningkat.

work-life balance (WLB) dapat diukur melalui tiga indikator utama yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
Indikator ini mengacu pada jumlah waktu yang dicurahkan individu untuk pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga, aktivitas sosial, atau hobi pribadi. Keseimbangan waktu tercapai ketika tuntutan pekerjaan tidak mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Dengan demikian, seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara profesional tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga atau kehidupan sosialnya.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)
Mengukur tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis individu baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Hanya membagi waktu tidak cukup untuk menilai WLB; kualitas dan kuantitas keterlibatan juga penting. Keseimbangan keterlibatan tercapai ketika individu secara fisik dan emosional terlibat dalam pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya, sehingga peran di masing-masing aspek dijalani dengan optimal.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)
Mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan ini muncul ketika individu merasa kebutuhan dan harapannya di kedua domain tersebut terpenuhi. Hal ini dapat terlihat dari kualitas hubungan dengan keluarga, teman, kolega, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa menimbulkan konflik atau tekanan berlebihan.

Ketiga indikator ini membantu menilai sejauh mana seorang individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Semakin tinggi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, semakin optimal *work life balance* yang dimiliki seorang karyawan.

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan langsung dengan upaya organisasi untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Secara umum, kompensasi mencerminkan penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga menjadi pendorong motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan kesejahteraan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Dengan sistem kompensasi yang adil dan tepat, perusahaan dapat mendorong produktivitas sekaligus mempertahankan karyawan berkualitas.

Indikator kompensasi adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana kompensasi yang diberikan organisasi memenuhi kebutuhan, ekspektasi, serta kontribusi karyawan. Indikator ini memudahkan proses evaluasi terhadap sistem kompensasi agar dapat diketahui apakah kompensasi telah diterapkan secara adil, layak, dan mampu meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. Gaji
Pengertian: Upah dasar yang diterima karyawan secara rutin, biasanya setiap bulan.
Fungsi: Memberikan jaminan finansial dan stabilitas hidup bagi karyawan.
Contoh: Gaji bulanan bagi karyawan tetap yang telah melewati masa percobaan.
2. Insentif
Pengertian: Kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian atau prestasi kerja.
Fungsi: Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target organisasi.
Contoh: Insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang berhasil menjual produk melebihi target.

3. Bonus
Pengertian: Imbalan tambahan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas prestasi kerja atau kontribusi luar biasa terhadap keuntungan perusahaan.
Fungsi: Memberikan motivasi tambahan dan apresiasi terhadap pencapaian kerja.
Contoh: Bonus tahunan bagi karyawan yang mencapai target profit perusahaan.
4. Tunjangan
Pengertian: Kompensasi tambahan yang diberikan karena karyawan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
Fungsi: Mendukung kesejahteraan karyawan dan mendorong loyalitas terhadap perusahaan.
Contoh: Tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan.
5. Fasilitas
Pengertian: Bentuk kompensasi berupa penyediaan sarana atau layanan yang mendukung karyawan, biasanya sebagai tambahan dari kompensasi finansial.
Fungsi: Meningkatkan kenyamanan kerja dan kualitas hidup karyawan.
Contoh: Fasilitas lingkungan kerja, asuransi kesehatan, antar-jemput, makan siang, dan perumahan.

Dengan kelima indikator ini, perusahaan dapat menilai kinerja karyawan sekaligus memberikan motivasi, kepuasan, dan loyalitas yang lebih tinggi. Sistem kompensasi yang lengkap dan seimbang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun proses pelaksanaannya, sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan menggunakan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja untuk menghasilkan output yang bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok besar faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini berperan dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, selain itu. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan berhubungan dengan karakteristik, kemampuan, serta kondisi psikologis individu, selain itu, Faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan dan berkaitan dengan kondisi organisasi serta lingkungan yang memengaruhi proses kerja.

Indikator kinerja karyawan merupakan ukuran-ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator ini diperlukan agar organisasi dapat menilai performa secara objektif dan konsisten sehingga hasil penilaian dapat dijadikan dasar untuk pengembangan pegawai, promosi, maupun evaluasi kerja. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui lima indikator utama. Masing-masing indikator menunjukkan aspek penting yang mencerminkan efektivitas dan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya di organisasi.

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, meliputi ketelitian, kerapian, dan ketepatan. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang minim kesalahan, sesuai standar, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Kualitas kerja juga menunjukkan profesionalitas dan kompetensi individu.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja menilai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang dapat diselesaikan sesuai target, semakin baik kuantitas kerja karyawan. Kuantitas kerja mencerminkan produktivitas, kecepatan, dan kemampuan mengelola beban tugas.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan. Karyawan yang tepat waktu menunjukkan kemampuan manajemen waktu yang baik, memahami prioritas kerja, serta bekerja secara efisien tanpa mengabaikan kualitas.

4. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Disiplin mencakup ketepatan hadir, menaati jam kerja, mengikuti instruksi, serta menjaga sikap profesional. Karyawan yang disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

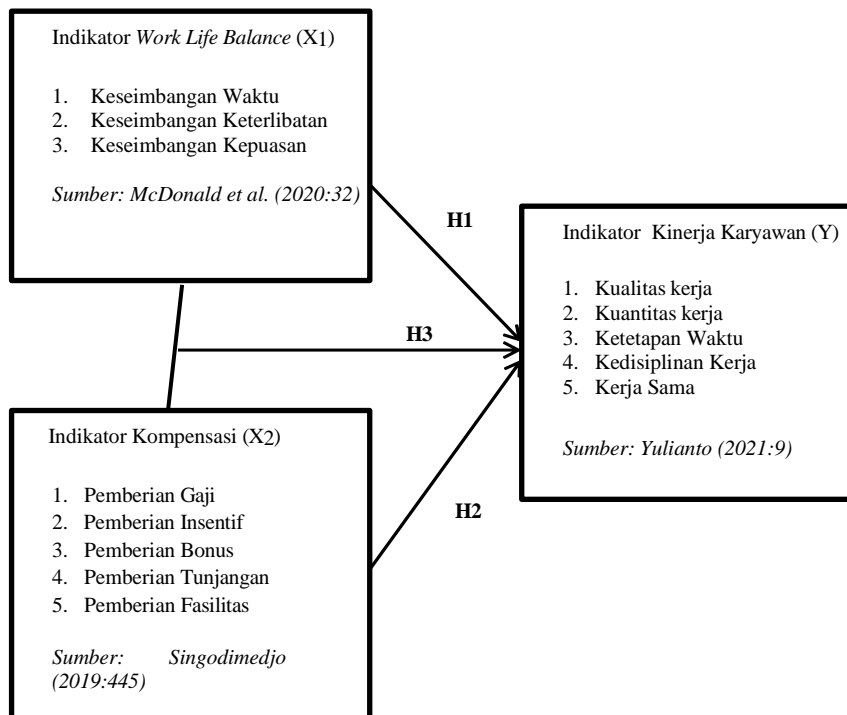
5. Kerja Sama

Kerja sama mengukur kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, membantu tim, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki kerja sama baik mampu berkomunikasi secara efektif, menghargai pendapat orang lain, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Lima indikator yang memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana kinerja karyawan dapat dinilai secara objektif. Melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kerja sama, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Semakin baik pencapaian indikator tersebut, semakin tinggi pula efektivitas, produktivitas, dan nilai kinerja individu di dalam organisasi.

2.4. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu penjelasan sistematis yang menggambarkan hubungan antarvariabel dalam penelitian berdasarkan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka berpikir berfungsi sebagai alur logis yang menjelaskan bagaimana variabel bebas (independen) dapat memengaruhi variabel terikat (dependen). Melalui kerangka berpikir, peneliti menunjukkan dasar pemikiran yang rasional dan terstruktur mengenai arah penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tanda panah dengan posisi ditengah pada H3 menunjukkan bahwa *work life balance* dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tanda panah dengan garis menyambung pada H1 dan H2 menunjukkan bahwa *work life balance* dan kompensasi secara parsial atau masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. Populasi penelitian berjumlah 65 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling melalui metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Menjelaskan metode penelitian dan teknik penelitian yang digunakan. Jelaskan secara ringkas, tetapi tetap akurat seperti ukuran, volume, Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian terdiri dari pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum analisis lanjutan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan $\alpha > 0,60$.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5%. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2).

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini menguji tentang Pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Nadila Mandiri Label dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Adapun lokasi untuk penelitian ini yaitu: Jl. Rukun No142, Kel, Curug, Kec, Bojongsari, Kota Depok Jawa Barat 16527.

3.3. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan dari penyusunan awal penelitian sampai terlaksananya penyusunan laporan, Proposal ini dilaksanakan selama lima bulan yaitu mulai dari oktober 2025 sampai februari 2026, hingga tercukupi kebutuhan data dan juga informasi. Dibawah ini adalah tabel *time schedule*, waktu pengerjaan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1.1
Jadwal Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Okt' 25	Nov' 25	Des' 25	Jan' 26	Feb' 26
1	Observasi					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Revisi Proposal					
5	Penyusunan instrumen					
6	Penyebaran kuesioner					
7	Tabulasi data					
8	Pengolahan data					
9	Analisis data					
10	Pengambilan kesimpulan					
11	Sidang Skripsi					

3.4. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik sampling merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan subjek yang akan dijadikan bagian dari penelitian. Sampel jenuh adalah jenis sampel dimana penambahan jumlah anggota tidak lagi meningkatkan keterwakilan, sehingga tidak memberikan tambahan informasi apa pun. Sampel jenuh juga dikenal sebagai sensus, yaitu kondisi ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok yang berjumlah 65 orang dijadikan sebagai responden penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel *Work Life Balance*

Hasil mean skor variabel *work life balance* adalah sebesar 3,86 yang termasuk kategori baik, dilihat dari tanggapan responden, mayoritas merespon positif atas *work life balance* yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18,2%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 48,6%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 31,4%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1,5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,1%.

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kompensasi

Hasil *mean* skor variabel kompensasi adalah sebesar 3,87 yang termasuk kategori baik, Dilihat dari tanggapan responden, mayoritas merespon positif atas kompensasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 18,0%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 47,8%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 33,3%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 0,9%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,0%.

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,99 yang termasuk kategori baik, Dilihat dari tanggapan responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 20,5%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 49,3%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 29,6%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 0,6%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0,0%.

4.2. Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi: $Y = 18,017 + 0,541 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,582 dimana kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,338 atau 33,8% yang berarti *work life balance* memberikan kontribusi sebesar itu terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,678 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi: $Y = 18,017 + 0,541 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,582 dimana kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,338 atau 33,8% yang berarti *work life balance* memberikan kontribusi sebesar itu terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,678 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok.

3. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi: $Y = 8,620 + 0,182 X_1 + 0,601 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,756 dimana kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,571 atau 57,1% yang berarti *work life balance* dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar itu terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(252,272 > 3,150)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Terdapat *work life balance* (X_1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana terlihat dalam persamaan regresi $Y = 18,017 + 0,541 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kedua variabel. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,338 atau 33,8% mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) juga terdapat pengaruh yang positif, sementara sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung $> t$ table ($5,678 > 1,998$) atau sebesar 5,678 yang lebih besar dari t table 1,998, serta nilai signifikan ($0,000 < 0,050$) atau sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. Terdapat kompensasi (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana terlihat dalam persamaan regresi $Y = 11,006 + 0,720 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 atau 54,8% mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) juga terdapat pengaruh yang positif, sementara sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t hitung $> t$ table ($8,735 > 1,998$) atau sebesar 8,735 yang lebih besar dari t table 1,998, serta nilai signifikan ($0,000 < 0,050$) atau sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. Terdapat *work life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana terlihat dalam persamaan regresi $Y = 8,620 + 0,182 X_1 + 0,601 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kedua variabel. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,571 atau 57,1% mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) juga terdapat pengaruh yang positif, sementara sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($252,272 > 3,150$) atau sebesar 252,272 yang lebih besar dari F tabel 3,150, serta nilai signifikan ($0,000 < 0,050$) atau sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok.

Referensi

1. Riniwati, H. (2019). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
2. Cen, C. C. (2023). Pengantar manajemen. PT Inovasi Pratama Internasional.
3. Andrias, S. P., Saputra, A., Rais, R., Abdurrahman, S. K., Purnomo, A. C., Efrida Ita, S. S., ... & Fitriani, M. (2023). Manajemen Pendidikan. Selat Media.
4. Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 28-39.
5. NANDITA, A. (2025). KELAYAKAN OBJEK DAYA TARIK WISATA HUTAN MANGROVE CUKU NYINYI DAN PERAN PENGELOLAAN KELOMPOK SADAR WISATA DI DESA SIDODADI, KABUPATEN PESAWARAN.
6. Riniwati, H. (2016). Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
7. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi aksara.
8. Daya, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Gunadarma.
9. Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). Pengantar manajemen. Penerbit Widina.
10. Jeka, F., & Indriyani, T. (2024). Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Jurnal Genta Mulia, 15(1), 189-197.
11. Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
12. Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

13. Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta
14. Arikunto, Suharsimi.(2019).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
15. Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 294-328.
16. Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. Ecopreneur. 12, 3(2), 119-128.
17. Amelia, W. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE (WLB) DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Studi pada Pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung) (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
18. Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 4(2), 129-141.
19. Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. Ecopreneur. 12, 3(2), 119-128.
20. Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2025). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 12(1), 13-22.
21. Farizha, S. R., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Journal of Economic Academic, 1(2), Juli–Desember 2024. Universitas Pamulang.
22. Aisyah, S., & Kusumaningtyas, M. (2026). Analisis Kompensasi Dan Benefit Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Diperusahaan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 12(1. B), 124-130.
23. SAYYIDAH, A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT TELKOM AREA CINTA DAMAI (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
24. Syihabudhin, S. E., Dita Rachmawati, S. H., SE, M., Nyuherno Aris Wibowo, S. P., & Lilik Ismawati, S. E. (2024). Manajemen Kinerja dan Kompensasi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
25. Ilmiah Swara Manajemen, 3(2), 409-417. 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.
26. Bachtiar.A.H (2018, Maret). Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang BSD. JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, universitas pamulang 1, No 1(ISSN 2615 - 1995, E-ISSN 2615 - 0654), 77 - 101.
27. Annisa, N. N. (2025). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
28. Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, 1, 308-320.
29. Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.