

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Quality Group* PT Bumi Jatikalang Sejahtera

Akhmad Sa`ad Ainur Robbany *)

Khalikussabir **)

Muhammad Sirojuddin Amin ***)

Email : (22101081312@unisma.ac.id)

Universitas Islam Malang

Abstract

This study seeks to examine the impact of compensation, work environment, and work-life balance on employee performance at Quality Group Sidoarjo, PT Bumi Jatikalang Sejahtera. The research utilized a quantitative methodology, with data collected through questionnaires distributed to 34 employees at the Quality Group Sidoarjo office of PT Bumi Jatikalang Sejahtera. Data were analyzed using multiple linear regression techniques. The findings reveal that compensation does not significantly affect employee performance, the work environment has a significant influence, while work-life balance does not show a significant effect.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang menjadi faktor penentu bagi tercapainya kesuksesan organisasi. Karyawan berperan sebagai penggerak utama yang memastikan seluruh aktivitas perusahaan dapat terlaksana sesuai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan menjadi ukuran penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2009) dalam Mardiani dan Widiyanto (2021), kinerja merupakan capaian kinerja individu atau sekelompok orang yang dibentuk sesuai dengan otoritas yang dimiliki serta kewajiban yang dimiliki. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai berperan sebagai fokus utama dalam menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dapat mengalami fluktuasi yang berdampak pada pencapaian target organisasi. Fenomena tersebut juga terjadi pada *Quality Group* PT Bumi Jatikalang Sejahtera, Mengacu pada hasil wawancara yang diperoleh peneliti kepada manajer perusahaan bahwa masih ditemukan keterlambatan kehadiran dan pencapaian penjualan yang belum optimal. . Upaya untuk mengontrol kinerja karyawan yang bersifat fluktuatif, perusahaan *Quality group* PT Bumi Jatikalang Sejahtera memberikan penilaian terhadap karyawan. Penilaian tersebut dibagi menjadi dua, yang terdiri dari penilaian non kerja sebesar 30 % dan penilaian kerja sebesar 70%. penilaian non kerja adalah penilaian yang diberikan terhadap karyawan diluar tanggung jawab dan *jobdesk*, meliputi absensi, kedisiplinan, perilaku (akhlak), loyalitas seperti, aktif dalam kegiatan dan even perusahaan. Seperti pengajian rutin, rapat, *open house*, dan mengikuti kegiatan pengembangan diri. Sedangkan penilaian kerja meliputi wewenang yang diberikan perusahaan, Serta kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. kepada karyawan. Peristiwa fluktuatif yang terjadi pada kinerja karyawan tersebut biasanya ditentukan oleh sejumlah faktor. Diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan *work life balance*

Kompensasi adalah imbalan Yang disalurkan kepada karyawan sebagai wujud apresiasi terhadap hasil kerja mereka (Enny 2019:37). Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Penelitian Swandi et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki dampak yang nyata secara statistik pada kinerja pegawai. Namun, hasil riset Rianda dan Winarno (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja pegawai secara nyata.

Selain kompensasi, Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk produktivitas karyawan. Saydam (2012:226) Mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan Fasilitas dan infrastruktur di lingkungan kerja karyawan yang mampu mempengaruhi pekerjaan mereka. Suasana kerja yang kondusif dan seimbang mampu meningkatkan perasaan nyaman serta mendorong peningkatan kinerja (Sihaloho & Siregar, 2019 dalam Wahyuni & Budiono, 2020). Hasil penelitian Ariyanti et al. (2024) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja menimbulkan efek peningkatan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Wulandari et al. (2024) memperoleh temuan berbeda, yakni Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance*. Menurut Saina et al. (2016) dalam Nadapdap dan Harahap (2023), *work-life balance* merupakan keselarasan antara beban kerja dengan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut umumnya menunjukkan tingkat stres yang lebih ringan dan kinerja yang lebih optimal. Penelitian Nadapdap dan Harahap (2023) mengindikasikan bahwa *work-life balance* mempunyai dampak nyata, sementara Kembuan et al. (2021) menemukan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan perbedaan temuan dari riset terdahulu, Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan. tentang dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, riset ini dilaksanakan, bertujuan guna menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. penelitian dilakukan di kantor Quality Group, PT Bumi Jaticalang Sejahtera Jl. Kav. DPR IV No.8, Nggrekmas, Pagerwojo, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti.

Kinerja

Menurut Edison (2016), kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yakni Capaian dari pelaksanaan pekerjaan individu atau bagian dalam struktur organisasi, disesuaikan dengan peran, tanggung jawab, dan otoritas masing-masing individu, serta mencerminkan bagaimana seseorang berperilaku dan berfungsi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. kinerja memiliki beberapa indikator, menurut Robbins (2016) bahwa. Indikator kinerja meliputi kualitas hasil kerja, total pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, kesesuaian dengan jadwal dalam penyelesaiannya, Keefektifan, dan kemandirian.

Kompensasi

Kompensasi dipahami sebagai wujud dari imbalan atau kompensasi yang diberikan organisasi untuk pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya, kinerja, serta usaha yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi (Enny, 2019:37). Menurut Suwanto & Priansa (2018). Tujuan dari kompensasi : 1. Ikatan kerjasama 2. Tingkat kepuasan karyawan 3. Pengadaan yang efisien 4. Motivasi 5. Disiplin 6. Efek serikat pekerja 7. Dampak kebijakan pemerintah. Terdapat 4 Indikator kompensasi menurut Afandi (194:2018) Imbalan finansial bagi karyawan, Bonus, tunjangan, dan sarana pendukung

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai menjalankan proses pekerjaan mereka dan didukung dengan sarana prasarana yang disediakan oleh perusahaan, seperti yang digambarkan oleh Saydam (2012:226), lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan saat

menjalankan pekerjaannya, yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas tersebut. Faktor-faktor lingkungan kerja menurut meliputi :

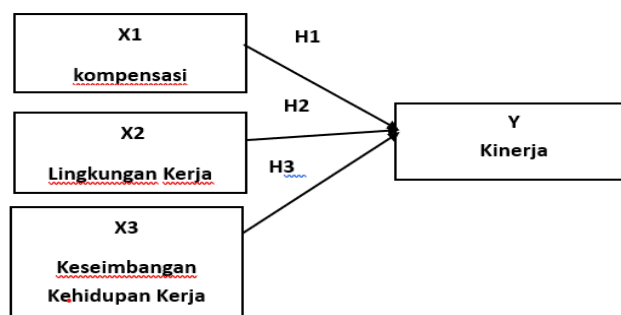
1. hubungan kerja, terdapat dua jenis relasi yang terbentuk, yaitu hubungan kerja yang bersifat individual dan hubungan kerja yang bersifat kelompok.
2. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau memiliki tingkat kebisingan tinggi dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, salah satunya adalah meningkatnya rasa cemas saat bekerja.
3. Struktur dan aturan kerja yang tertata dengan jelas dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan serta kinerja karyawan, terutama dalam proses peningkatan jenjang karier di perusahaan.
4. Sistem dan aturan kerja yang tersusun dengan baik serta diterapkan secara jelas dapat menimbulkan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam aspek pengembangan karier di dalam perusahaan.
5. Sirkulasi udara yang baik, atau sirkulasi udara yang cukup baik, Merupakan bagian dari faktor utama yang perlu diperhatikan untuk mewujudkan sistem ventilasi yang optimal di lingkungan kerja.
6. Lingkungan kerja yang terjamin keamanannya dapat menimbulkan perasaan tenang dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja..

Menurut Nitisemito (1992:59) dalam Rahayu & Rushadiyati (2021). Bahwa Indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Work Life Balance merupakan kapasitas seseorang untuk mengelola dan menyelesaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas kerja dengan baik, sekaligus tetap menjaga komitmen terhadap keluarga serta menjalankan kewajiban di luar pekerjaan secara seimbang. Hafid (2017). Indikator Konsep Work-Life Balance yang dijelaskan oleh Hudson (2005) dalam bukunya yang berjudul *the case for work/life balance* terdapat tiga indikator dalam keseimbangan kehidupan kerja, 1. *Balance of Time*, 2. *Balance of Involvement*, 3. *Balance of Satisfaction*.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:99) Mengemukakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini:

- H1 :Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Quality Group* PT. Bumi Jatikalang Sejahtera
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Quality Group* PT. Bumi Jatikalang Sejahtera
- H3 : Work-life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Quality Group* PT. Bumi Jatikalang Sejahtera

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang diterapkan memanfaatkan jenis pendekatan kuantitatif, Lokasi penelitian yang dipilih adalah kantor Quality Group Sidoarjo yang terltak di Jl. Kav. DPR IV No.8, Nggrekmas, Pagerwojo, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252. Waktu penelitian yang dilakukan mulai dari periode pelaksanaan penelitian ini berlangsung pada direncanakan dari bulan Oktober 2024 hingga September 2025 melalui kuesioner yang disebarakan secara luring ke karyawan kantor Quality Group

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini mencakup seluruh pegawai yang menjalankan aktivitas pekerjaan di kantor Quality Group Sidoarjo, PT Bumi Jaticalang Sejahtera, dengan jumlah sebanyak 34 orang. Riset ini menerapkan metode pengambilan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022:133), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi dipilih sebagai partisipan dalam penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan pada riset ini adalah 34 karyawan kantor PT Bumi Jaticalang Sejahtera (*Quality Group*).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,703	0,286	VALID
	Y1.2	0,580	0,286	VALID
	Y1.3	0,748	0,286	VALID
	Y1.4	0,427	0,286	VALID
	Y1.5	0,423	0,286	VALID
	Y1.6	0,497	0,286	VALID
	Y1.7	0,405	0,286	VALID
	Y1.8	0,664	0,286	VALID
	Y1.9	0,629	0,286	VALID
	Y1.10	0,642	0,286	VALID
KOMPENSASI X1	X1.1	0,666	0,286	VALID
	X1.2	0,502	0,286	VALID
	X1.3	0,827	0,286	VALID
	X1.4	0,607	0,286	VALID
	X1.5	0,526	0,286	VALID
	X1.6	0,507	0,286	VALID
	X1.7	0,751	0,286	VALID
	X1.8	0,822	0,286	VALID
	X1.9	0,784	0,286	VALID
	X1.10	0,531	0,286	VALID
	X1.11	0,517	0,286	VALID
	X1.12	0,616	0,286	VALID
Lingkungan Kerja X2	X2.1	0,731	0,286	VALID
	X2.2	0,857	0,286	VALID
	X2.3	0,607	0,286	VALID
	X2.4	0,707	0,286	VALID
	X2.5	0,571	0,286	VALID
	X2.6	0,819	0,286	VALID
	X2.7	0,649	0,286	VALID
	X2.8	0,708	0,286	VALID
	X2.9	0,592	0,286	VALID
	X2.10	0,689	0,286	VALID
	X2.11	0,472	0,286	VALID
Keseimbangan Kehidupan KerjaX3	X3.1	0,717	0,286	VALID
	X3.2	0,505	0,286	VALID
	X3.3	0,615	0,286	VALID
	X3.4	0,601	0,286	VALID
	X3.5	0,514	0,286	VALID
	X3.6	0,649	0,286	VALID
	X3.7	0,616	0,286	VALID
	X3.8	0,594	0,286	VALID

Sumber : Data diolah 2025

Mengacu pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa r tabel sebesar 0,286, ilai r hitung lebih besar

daripada r tabel yaitu r hitung $> 0,286$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r -hitung $> r$ -tabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

b. Uji reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,881	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,744	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,757	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel terbukti reliabel.

Uji Aumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.41122925
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.087
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah 2025

Merujuk pada temuan pengujian pada tabel diatas bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Adalah $0,200 > 0,05$ atau 5%. sehingga dapat dinyatakan bahwa data residual dalam regresi ini berdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.808	1.237	Bebas Multikoleniaritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.849	1.177	Bebas Multikoleniaritas
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0.944	1.059	Bebas Multikoleniaritas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance ≥ 0.1 dan Nilai VIF(*Varian Inflation Factor*) ≤ 10 Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pada hasil Penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedaskisitas

Tabel 5. Uji Heterokedaskisitas

Variabel	Nilai Sig.	Uji Heterokedaskisitas
Kompensasi (X1)	0,071	Bebas Heterokedaskisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.090	Bebas Heterokedaskisitas
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,302	Bebas Heterokedaskisitas

Sumber : Data diolah 2025

Uji heterokedaskisitas menggunakan uji gleser dimana jika tingkat Sig. > 0.05 maka tidak terjadi herokedaskisitas dan sebaliknya apabila nilai Sig. < 0.05 maka terjadi herokedaskisitas. Dan pada hasil

pengujian pada penelitian ini nilai Sig. yang diperoleh melebihi 0,05 sehingga tidak terjadi heterokedaskisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.095	11.557		2.258 0.031
	TOTALX1	0.052	0.138	0.067	0.379 0.707
	TOTALX2	0.340	0.141	0.419	2.415 0.022
	TOTALX3	-0.177	0.225	-0.129	-0.785 0.439

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Data diolah 2025

Berikut analisis persamaan regresinya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$26.095 + 0.052X_1 + 0.340X_2 - 0.177X_3 + e$$

Berdasarkan Hasil Pengujian diatas dapat diberikan beberapa kesimpulan :

- Konstanta (a) sebesar 26,095 menunjukkan apabila variabel Kompensasi (X1) , Lingkungan Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) dianggap tidak ada atau bernilai nol, Sehingga, nilai kinerja karyawan (Y) tercatat sebesar 26,095. Ini merupakan nilai dasar Kinerja Karyawan tanpa dipengaruhi ketiga variabel bebas diatas.
- Koefisien regresi X1 (Kompensasi) sebesar 0,052 dengan tingkat signifikansi 0,707 > 0,05 berarti Kompensasi tidak memengaruhi kinerja pegawai secara nyata.
- Koefisien regresi X2 (Lingkungan Kerja) senilai 0,340 dengan tingkat signifikansi 0,022 < 0,05 berarti Tidak berdampak nyata pada kinerja pegawai
- Koefisien regresi X3 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) senilai -0,117 dengan tingkat signifikansi 0,439 > 0,05 Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak mempunyai dampak pada kinerja karyawan
- merupakan simbol dari residual error, yaitu kesalahan dalam prediksi model yang muncul karena adanya faktor eksternal lainnya yang tidak tercakup pada model regresi yang digunakan, namun bisa saja memiliki pengaruh terhadap Keputusan Pembelian

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	194.796	3	64.932	3.034
	Residual	642.145	30	21.405	
	Total	836.941	33		

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data diolah 2025

Merujuk pada tabel di atas diperoleh nilai F Hitung sebesar 3,034 lebih besar dari F tabel sebesar 2,91 dan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja mempunyai dampak pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil data yang dianalisis dapat disimpulkan bahwa Hiptesis (H1) diterima dan Model regresi ini dapat diterapkan untuk menilai dan menentukan perkiraan kinerja karyawan.

Uji t**Tabel 8. Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.095	11.557		0.031
	TOTALX1	0.052	0.138	0.067	0.707
	TOTALX2	0.340	0.141	0.419	0.022
	TOTALX3	-0.177	0.225	-0.129	0.439

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data diolah 2025

Melalui hasil uji t tersebut telah ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- Kompensasi (X1) Didapatkan tingkat t-hitung 0,379 dan nilai sig. 0,707, Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan.
- Lingkungan Kerja (X2) diperoleh t hitung 2,415 dan nilai sig. 0,022 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berkontribusi secara positif pada kinerja karyawan
- Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) diperoleh t hitung -0,785 dan nilai sig. 0,439 dapat Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselarasan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel 9. Uji Koefien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	0.233	0.156	4.627

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data diolah 2025

Nilai Koefisien Determinasi senilai 0,156 menunjukkan bahwa 15,6% variasi dalam Kinerja Karyawan bisa diuraikan oleh variabel independen dalam model, yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Dan sisa nilai 84,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti Motivasi, Fasilitas, Budaya Kerja, Disiplin Kerja stres kerja ataupun variabel-variabel lainnya

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Quality Group PT. Bumi Jatikalang Sejahtera**

Berdasarkan hasil penujian diketahui bahwa Kompensasi tidak menunjukkan adanya pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jatikalang Sejahtera (*Quality Group*) hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi alasan utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sebab karyawan menganggap kompensasi yang diterima adalah wajar atau standar, hal ini dapat dikaitkan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Afandi 2018) bahwa kompensasi merupakan Segala bentuk penerimaan, berwujud uang ataupun barang, secara langsung ataupun tidak langsung, yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan, jadi sudah selayaknya perusahaan memberikan kompensasi sebagai balasan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan, sehingga tidak berdampak nyata.

hal ini didukung dengan adanya item pernyataan responden X1.7 Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan peran dan posisi saya di perusahaan. Yang memiliki nilai 3,617 atau masuk dalam kategori baik, namun item tersebut memiliki rata-rata nilai yang lebih rendah jika dibandingkan dengan item-item lainnya., sehingga belum cukup membuktikan bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Bumi Jatikalang Sejahtera (*quality Group Sidoarjo*) telah memperoleh atau diberikan tunjangan yang sesuai dengan peranan atau posisi, dan layak oleh perusahaan, namun hal ini tidak berdampak pada kinerja sebab

karyawan merasa kompensasi merupakan hal yang wajar diterima, atau sudah selayaknya perusahaan memberikan kompensasi, sebab karyawan telah melakukan pekerjaan atau memberikan kontribusi pada perusahaan. Hal Ini Sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Rianda dan Winarno 2022). Bahwa kompensasi tidak mempunyai dampak pada kinerja pegawai. Hal ini pun selaras dengan dengan riset yang diterapkan oleh Deisti dan Ridlwan Muttaqin (2023) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Quality Group PT. Bumi Jatikalang Sejahtera

Merujuk pada hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan ini didukung dengan item responden yang terdiri dari Suasana kerja 2 yang mempunyai Nilai rata-rata 4,267 "Ruangan saya bekerja cukup terjaga kebersihannya" bahwa Ruangan yang bersih dan tata ruang yang efektif mampu memengaruhi kinerja, selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas menjadi salah satu sarana pendukung yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Hal itu didukung dengan temuan item X2.11 responden dengan nilai rata-rata 4,441 yakni fasilitas Toilet/WC, dimana fasilitas toilet atau kamar kecil bagi karyawan dengan kondisi yang bersih serta nyaman Hal ini sejalan dengan studi yang diterapkan oleh (Gandung, 2023), bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu Hal ini juga diperkuat dengan studi yang diterapkan oleh (Harun et al.,2022) Bahwa Lingkungan kerja berperan penting dan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Quality Group PT. Bumi Jatikalang Sejahtera

Berdasarkan analisis data yang diperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja bernilai negatif dan tidak berpengaruh secara signifikan sehingga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Namun pada item responden keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai rata rata ≥ 4 , Nilai terendahnya memiliki nilai 4 dan nilai tertingginya adalah 4,41 dimana nilai ini termasuk kedalam kategori sangat baik atau sangat bagus, dari hasil pengujian ini Sehingga dapat disimpulkan adanya elemen lain yang dapat berpengaruh pada kinerja selain keseimbangan kehidupan kerja, seperti Lingkungan kerja yang terdapat pada variabel X2 pada penelitian ini, selain itu bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja, hubungan rekan kerja dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada pengujian variabel X3 menunjukkan hasil bahwa keseimbangan kehidupan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan studin yang diterapkan oleh (Adetiyas et al .,2024) menyatakan bahwa *Work-life Balance* tidak mempunyai dampak secara nyata pada kinerja karyawan selain itu hasil ini juga diperkuat dengan riset yang dikerjakan oleh (Affandi & Sutianingsih 2023) bahwa *work life balance* tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan temuan studi bahwa variabel Kompensasi tidak mempunyai dampak searah pada performa *Quality Group* PT Bumi Jatikalang Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap kompensasi yang diterima adalah wajar atau standar sehingga tidak berdampak nyata, pada kinerja karyawan.
2. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai dampak searah pada performa pegawai *Quality Group* PT Bumi Jatikalang Sejahtera Hasil ini memperkuat bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung, serta solid dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Work-life balance tidak mengindikasikan dampak yang signifikan pada kinerja *Quality Group* PT Bumi Jaticalang Sejahtera. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Keterbatasan

1. Peneliti hanya menganalisis variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Penelitian ini hanya dilakukan *Quality Group* di PT Bumi Jaticalang Sejahtera
3. Jumlah sampel yang relatif kecil sehingga dapat mempengaruhi tingkat generalisasi penelitian.
4. Penelitian hanya dilakukan pada suatu priode waktu, sifat perusahaan yang dinamis atau berubah ubah dapat mempengaruhi hasil penelitian, bisa saja hasilnya berbeda jika dilakukan dilain waktu

Saran

- a. Saran untuk penelitian selanjutnya :
 - Menambah aspek-aspek lain yang berpotensi memengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, stress kerja, beban kerja.
 - Peneliti selanjutnya perluasan objek penelitian agar tidak terbatas pada satu perusahaan saja, atau penelitian dapat dilakukan pada sektor lain.
 - Penelitian bisa menggunakan pendekatan kualitatif.
- b. Saran untuk objek penelitian :
 - Mempertahankan Lingkungan kerja yang solid dan saling dan menunjang
 - Lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja guna Meningkatkan menjaga kesejahteraan karyawan agar mereka tetap loyal terhadap perusahaan
 - Tetap memberikan kompensasi secara adil dan transparan pada karyawan dan memberikan kompensasi dalam bentuk lain guna mendorong semangat kerja karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja

Referensi

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing
- Affandi, A., & Sutaningsih, S. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 186–193. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1256>
- Deisti, I., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sekolah
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBARA Manajemen Presskompe
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3),hafid
- Harun, M., Idris, M., & Sjarlis, S. (2022). *admin*,+21.+2704-MUH.+HARUN+220-228. 3(April), 220–228.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance*. Hudson Highland Group.

- Priansa, S. & D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- , S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.Sibarani, Saydam, Gouzali, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta

Akhmad Sa`ad Ainur Robbany ^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir ^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Sirojuddin Amin ^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma