

Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Individu dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Butik Lazarus Batik

Gilang Romadhon^{*}, Pawestri Winahyu, Ira Puspitadewi Samsuryaningrum

Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail*: gilanglatanza44@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Butik Lazarus Batik. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal, ditunjukkan dengan pencapaian target kerja yang masih rendah serta kondisi penjualan yang mengalami fluktuasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Butik Lazarus Batik sebanyak 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,597 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, karakteristik individu, dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan sebesar 59,7% perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kompensasi; Karakteristik Individu; *Work Life Balance*; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, individual characteristics, and work-life balance on employee performance at Butik Lazarus Batik. This research was conducted based on the problem of employee performance that has not been optimal, as indicated by the low achievement of work targets and fluctuations in sales performance over several periods. This study uses a quantitative approach with a causal research method. The population in this study consisted of all employees of Butik Lazarus Batik, totaling 60 employees, with the sampling technique using saturated sampling. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, meaning that better compensation provided by the company can improve employee performance. Individual characteristics also have a positive and significant effect on employee performance and become the most dominant variable influencing employee performance. Meanwhile, work-life balance has a negative but significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.597 indicates that compensation, individual characteristics, and work-life balance explain 59.7% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Compensation; Individual Characteristics; Work Life Balance; Employee Performanc

PENDAHULUAN

Menurut Desler (2020) sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam perusahaan dan berfungsi sebagai motor utama seluruh operasi bisnis. Selain modal, teknologi, dan Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mereka dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut teori pertukaran sosial, hubungan perusahaan karyawan adalah jenis pertukaran timbal balik. Jika perusahaan dapat memberikan penghargaan dan dukungan yang tepat untuk kebutuhan mereka, karyawan akan memberikan kontribusi terbaik mereka. Butik Lazarus Batik terletak di Kabupaten

Jember dan berfokus pada fashion batik. Banyak jenis batik dibuat di perusahaan ini, termasuk kemeja, tunik, gaun, sarimbit, seragam kantor, dan kain batik tulis dan *print*. Dalam proses produksi dan pelayanan pelanggan, kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis yang bergerak di industri kreatif. Sebagaimana ditunjukkan oleh Robbins (2017), karyawan sangat penting untuk menjaga kualitas produk, memenuhi target produksi, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Sebaliknya, hasil evaluasi kinerja karyawan selama periode 2023–2025 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berkinerja di bawah standar. Tingkat ketercapaian target ntuk pengrajin batik, kurir, penjahit, dan pelayanan pelanggan masing-masing hanya 45%, 52%, dan 38% pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar bagian kerja masih berada dalam kategori netral hingga tidak optimal. Karena beberapa indikator kinerja masih berada di bawah target perusahaan, peningkatan pada tahun 2024 dan 2025 tidak signifikan. Tingkat ketercapaian target yang rendah menunjukkan masalah dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja yang rendah, hasil pekerjaan yang tidak konsisten, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Jika hal ini terus berlanjut, daya saing perusahaan, layanan pelanggan, dan pencapaian target semuanya akan terganggu.

Menurut Desler (2020), kompensasi adalah semua jenis pembayaran atau penghargaan yang diakui karyawan sebagai hasil dari hubungan mereka bekerja sama dengan perusahaan. Kompensasi dapat mencakup imbalan finansial atau non finansial dan dirancang untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan tingkat produktivitas karyawan. Salah satu komponen yang dianggap berdampak pada kinerja karyawan adalah kompensasi. Untuk membalas kerja karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 60% karyawan merasa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 60% merasa insentif yang diberikan tidak memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, dan 55% mengatakan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sepenuhnya mendukung kesejahteraan mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan semangat karyawan, sistem kompensasi yang digunakan masih perlu dievaluasi. Menurut Sebastian (2020), memberikan bukti bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herawati et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, lebih mereka termotivasi dan produktif.

Selain kompensasi, karakteristik individu adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), karakteristik individu adalah sifat atau karakteristik yang dimiliki seseorang, baik fisik maupun psikologis, yang memengaruhi perilaku dan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan. Hasil survei menunjukkan bahwa 60% orang yang menjawab menganggap kemampuan mereka tidak sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan masih kurang dalam keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan yang efektif. Kondisi ini membuktikan bahwa ada perbedaan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaan yang harus dipenuhi. Studi yang dilakukan oleh Arifudin et al. (2020), menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Regita (2022), menyatakan bahwa karakteristik individu berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2021), Karakteristik individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orang dengan kemampuan, sikap, dan kemampuan yang baik cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada orang dengan kemampuan yang kurang.

Menurut Robbins (2017), *work life balance* adalah keadaan di mana pekerja memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan mereka, sehingga konflik peran dan stres kerja dapat diminimalkan. Keseimbangan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kesehatan karyawan. Di tempat kerja dengan target produksi tinggi, keseimbangan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kesehatan karyawan. Sebagai hasil dari survei pra-survei, 60% pekerja percaya bahwa pekerjaan mereka masih mengganggu kehidupan mereka yang pribadi. Karena lembur dan beban kerja yang meningkat, sebagian karyawan

menghadapi kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh Minarika et al. (2020), menemukan bahwa *Work Life Balance* berkontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Mardiani (2021) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sehubungan dengan studi yang dilakukan oleh Noviani (2021), menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan dan kinerja yang dapat dihasilkan akan meningkat.

Studi sebelumnya telah menemukan berbagai hasil tentang bagaimana kompensasi, sifat individu, dan *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian penelitian menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara penelitian lainnya menunjukkan adanya pengaruh yang tidak sama tergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang diteliti. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel *work life balance* justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada industri kreatif berbasis batik yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor industri lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Butik Lazarus Batik. Fenomena empiris, hasil pra survei, dan kekurangan penelitian dalam penelitian sebelumnya didasarkan pada penelitian ini. Diharapkan bahwa penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis untuk kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga akan memberikan saran praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersama dengan desain kausal yang dimaksudkan untuk menguji secara empiris hubungan sebab-akibat yang terbentuk antara variabel independen dan variabel dependen. Desain kausal dipilih karena fokus penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan penggunaan instrumen penelitian yang terstruktur untuk mengukur variabel secara objektif, sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis secara statistik dan menghasilkan kesimpulan yang sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

Objek penelitian ditetapkan pada Butik Lazarus Batik yang berlokasi di Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena kinerja karyawan yang belum optimal sebagaimana ditunjukkan oleh rendahnya tingkat ketercapaian target kerja pada beberapa bagian pekerjaan selama periode 2023–2025. Situasi ini menunjukkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Sebagai usaha yang bergerak di bidang industri kreatif dan fashion batik, Butik Lazarus Batik memiliki karakteristik organisasi yang sangat bergantung pada kualitas SDM dalam proses produksi maupun pelayanan pelanggan. Kinerja karyawan sangat menentukan kualitas produk, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan menjadi konteks yang relevan untuk menguji keterkaitan antara kompensasi, karakteristik individu, *work life balance*, dan kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan data penelitian, kuesioner dibagikan kepada responden yang memenuhi syarat-syarat penelitian. Indikator yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya digunakan untuk membuat instrumen penelitian, yang diukur dengan skala Likert lima poin. Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan diuji melalui Analisis data menggunakan regresi linier berganda dipilih karena dapat menjelaskan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam memengaruhi kinerja karyawan secara objektif dan terukur.

Populasi, Sampel, Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Butik Lazarus Batik Kabupaten

Jember yang berjumlah 60 orang. Karyawan tersebut terdiri atas berbagai bagian pekerjaan, yaitu karyawan pelayanan, penjahit, pengrajin batik, dan kurir yang termasuk secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Populasi dipilih karena seluruh karyawan memiliki peran yang berkaitan dengan proses produksi, pelayanan pelanggan, serta pencapaian target perusahaan sehingga dianggap relevan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik pengambilan Digunakan sampling jenuh (*saturated sampling*) atau sensus, metode penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan sampling jenuh, Peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap. mengenai kondisi sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah seluruh karyawan aktif Butik Lazarus Batik yang telah bekerja minimal enam bulan dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan proses identifikasi responden, seluruh karyawan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk tidak ada karyawan yang dikeluarkan dari sampel penelitian. Selain itu, seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan dapat diolah sehingga jumlah sampel akhir yang digunakan dalam penelitian ini tetap sebanyak 60 responden. Dengan demikian, Semua orang dalam populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi karyawan Butik Lazarus Batik secara lebih akurat.

Instrumen

Untuk alat penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data mengenai kompensasi, karakteristik individu, *Work Life Balance*, dan kinerja karyawan. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang skor 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tujuan penggunaan skala Likert adalah untuk memungkinkan analisis data secara kuantitatif dan memudahkan responden untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Variabel kompensasi diukur melalui indikator upah, gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima karyawan. Variabel karakteristik individu diukur melalui kemampuan, sikap, nilai kerja, dan minat kerja yang dimiliki karyawan. Variabel *work life balance* diukur melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Pada tahap pertama, analisis statistik deskriptif dilakukan. Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden dan bagaimana tanggapan mereka terhadap setiap variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi kompensasi, karakteristik individu, *work life balance*, dan kinerja karyawan pada Butik Lazarus Batik.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesamaan varians residual pada model regresi.

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi 5 persen untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel

kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada Butik Lazarus Batik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan sebanyak 60 karyawan Butik Lazarus Batik yang berperan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, kemudian data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
18 – 20 Tahun	5	8,3
21– 25 Tahun	12	20,0
26 – 30 Tahun	24	40,0
> 30 Tahun	19	31,7
Jumlah	60 orang	100

Sumber: Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, responden berusia 18–20 tahun berjumlah 5 orang (8,3%), usia 21–25 tahun sebanyak 12 orang (20,0%), usia 26–30 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), dan usia di atas 30 tahun sebanyak 19 orang (31,7%) dari total 60 responden. Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang umumnya memiliki pengalaman, keterampilan, dan kemampuan kerja yang lebih baik, sehingga mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Butik Lazarus Batik.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	20	33,3%
Perempuan	40	66,7%
Jumlah	60 orang	100

Sumber: Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, responden laki-laki berjumlah 20 orang (33,3%) dan responden perempuan sebanyak 40 orang (66,7%) dari total 60 responden. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Butik Lazarus Batik adalah perempuan. Hal ini karena kegiatan usaha yang bergerak di bidang fashion, pelayanan pelanggan, dan produksi batik membutuhkan ketelitian, kreativitas, serta perhatian terhadap detail, sehingga tenaga kerja perempuan lebih banyak terlibat dalam operasional perusahaan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Status	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Menikah	40	66,7%
Belum Menikah	20	33,3%
Jumlah	60 orang	100

Sumber: Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3 tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki status menikah dengan jumlah 40 orang (66,7%), sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 20 orang (33,3%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah menikah, yang kemungkinan dapat memengaruhi tanggung jawab serta kebutuhan ekonomi dalam pekerjaan mereka.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Pengrajin Batik	20	33,3%

Penjahit	25	41,7%
Karyawan	10	16,7%
Kurir	5	8,3%
Jumlah	60 orang	100

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden berasal dari bagian penjahit sebanyak 25 orang (41,7%), diikuti pengrajin batik 20 orang (33,3%), karyawan 10 orang (16,7%), dan kurir 5 orang (8,3%). Dominasi responden pada bagian penjahit dan pengrajin batik menunjukkan bahwa kedua bagian tersebut merupakan tenaga kerja utama dalam proses produksi Butik Lazarus Batik, karena kegiatan pembuatan dan penyelesaian produk batik membutuhkan lebih banyak tenaga, keterampilan, dan ketelitian dibandingkan bagian lainnya.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)						
1	Item 1	0,857	0,2144	0,000	0,05	VALID
2	Item 2	0,622	0,2144	0,000	0,05	VALID
3	Item 3	0,547	0,2144	0,000	0,05	VALID
4	Item 4	0,763	0,2144	0,000	0,05	VALID
Karakteristik Individu (X2)						
1	Item 1	0,709	0,2144	0,000	0,05	VALID
2	Item 2	0,535	0,2144	0,000	0,05	VALID
3	Item 3	0,713	0,2144	0,000	0,05	VALID
4	Item 4	0,745	0,2144	0,000	0,05	VALID
Work Life Balance(X3)						
1	Item 1	0,816	0,2144	0,000	0,05	VALID
2	Item 2	0,711	0,2144	0,000	0,05	VALID
3	Item 3	0,791	0,2144	0,000	0,05	VALID
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Item 1	0,677	0,2144	0,000	0,05	VALID
2	Item 2	0,643	0,2144	0,000	0,05	VALID
3	Item 3	0,740	0,2144	0,000	0,05	VALID
4	Item 4	0,652	0,2144	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Pada tabel 5 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel kompensasi (X1), karakteristik individu (X2), *work life balance* (X3), kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kompensasi (X1), karakteristik individu (X2), *Work Life Balance*(X3), kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,655	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,608	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,663	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa pada instrumen variabel Kompensasi (X1) nilai *Cronbach's Alpha* 0,655, variabel karakteristik individu (X2) nilai *Cronbach's Alpha* 0,608, variabel *Work Life Balance*(X3) nilai *Cronbach's Alpha* 0,663, variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* 0,606. Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,227	2,143	
Kompensasi (X1)	0,347	0,205	0,328
Karakteristik Individu (X2)	0,550	0,101	0,553
<i>Work Life Balance</i> (X3)	- 0,258	0,103	-0,216

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7, hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan karakteristik individu (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien masing-masing sebesar 0,347 dan 0,550. Artinya, peningkatan pada kedua variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, *work life balance* (X3) memiliki koefisien negatif sebesar -0,258, yang menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* cenderung diikuti penurunan kinerja karyawan. Selain itu, karakteristik individu merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien tertinggi.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,13252948
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,059
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,307
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang didapatkan adalah 0,200, yang artinya nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga bisa disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Kompensasi(X1)	0,685	1,460	Tidak terjadi multikolinearitas
Karakteristik Individu(X2)	0,663	1,509	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,920	1,087	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 9, diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai VIF 1,460 dan nilai tolerance sebesar 0,685. Karakteristik individu (X2) memiliki nilai VIF 1,509 dan nilai tolerance 0,663. Dan *work life balance* (X3) memiliki nilai VIF 1,087 dan nilai tolerance 0,920. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh hasil dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,819	1,270		1,432	,158
Kompensasi (X1)	,036	,063	,090	,576	,567
Karakteristik Individu(X2)	-,105	,060	-,279	-1,751	,085
<i>Work Life Balance</i> (X3)	,021	,061	,046	,341	,734

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 10, pengujian heteroskedastisitas melalui uji menunjukkan bahwa untuk keempat variabel independen dalam penelitian ini, nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang artinya semua variabel independen tidak signifikan terhadap nilai absolut residual regresi. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 11 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi Hitung	
Kompensasi (X1)	3,285	2,003	,018	0,05
Karakteristik Individu (X2)	5,453	2,003	,000	0,05
<i>Work Life Balance</i> (X3)	-2,513	2,003	,015	0,05

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dengan t hitung $3,285 > 2,003$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik individu (X2) memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,453 > 2,003$, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, *work life balance* (X3) memiliki nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dengan t hitung -2,513, sehingga juga berpengaruh signifikan, namun dengan arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,597	1,018

Sumber : Data Primer, diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 12, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,597, yang menunjukkan bahwa 59,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance*. Sementara itu, 40,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan kinerja karyawan, serta didukung oleh hasil uji t yang membuktikan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, karakteristik individu, *work life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen memberikan kontribusi dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Responden penelitian merupakan karyawan Butik Lazarus Batik yang memiliki karakteristik beragam berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja. Keberagaman tersebut mencerminkan lingkungan kerja yang menuntut kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, serta pengelolaan keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan. Kinerja karyawan dalam kondisi ini sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Studi ini berfokus pada tiga hal yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang baik dan sesuai dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompensasi yang mencakup gaji, upah, dan tunjangan memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, Kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan di Butik Lazarus Batik. Menurut Desler (2020), Kompensasi dapat berupa pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik karyawan, semakin baik kinerja mereka. Karakteristik individu yang mencakup kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, sikap, dan kepribadian berperan penting dalam menentukan kualitas hasil kerja. Karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang baik cenderung menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan efektif, yang menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, karakteristik individu yang positif juga dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pada Butik Lazarus Batik, tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, kreativitas, dan kerja sama yang baik menjadikan karakteristik individu sebagai faktor penting dalam mendukung tercapainya target perusahaan dan

peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), karakteristik individu merupakan sifat atau ciri khas yang dimiliki seseorang yang membedakan mereka dari orang lain, yang dapat berdampak pada perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022), yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *work life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dengan arah pengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, sedangkan penurunan *work life balance* cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Butik Lazarus Batik lebih memprioritaskan pekerjaan untuk memenuhi target produksi dan permintaan pelanggan. Fokus yang tinggi terhadap pekerjaan membuat karyawan tetap berupaya menyelesaikan tugas secara optimal meskipun waktu untuk kehidupan pribadi menjadi lebih terbatas. Sebaliknya, ketika perhatian terhadap kehidupan pribadi meningkat, fokus dan waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dapat berkurang sehingga memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Karakteristik pekerjaan di Butik Lazarus Batik yang menuntut ketelitian, keterampilan, kreativitas, dan ketepatan waktu dalam proses produksi maupun pelayanan pelanggan turut mendorong karyawan untuk lebih banyak mencurahkan waktu dan tenaga pada pekerjaan demi menjaga kualitas hasil kerja dan pencapaian target perusahaan. Menurut Robbins (2017), *work life balance* merupakan kondisi dimana orang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka sehingga tidak terjadi konflik di antara keduanya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Timbuleng et al. (2023), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, karakteristik individu, dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik. Kompensasi dan karakteristik individu memberikan pengaruh positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang sesuai serta karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa karyawan cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, karakteristik individu merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pemberian kompensasi yang tepat perlu menjadi perhatian utama perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan, Rusmana, & Fenny Damayanti. (2020). pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai bank bri syariah kabupaten subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6, 35–46.
- Desler. (2020). *Human resource management* (16 edition).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (19th ed.). Jakarta Pt Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., Syafira, K., Studi, P., Informasi, S., & Informasi, F. T. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada pt bhumyamca sekawan jakarta selatan. *Intelektiva, Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humainora*, 2(11), 13–22.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan

- kerja sebagai variabel intervening. *JIMMU Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(September), 165–177.
- Lumanauw. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, 4(2)*, 985–993.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work family conflict dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan (Suatu Studi pada PT . Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 2, 1–11.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa work from home pada kantor kementrian agama kabupaten indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11).
- Regita, I. A. C. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar*. 3, 61–78.
- Robbins. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sebastian, J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank QNB Indonesia*. II(2), 461–468.
- Setyawan. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT . Hyup Sung Indonesia , Purbalingga)*. 1, 43–56.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. 11(4), 758–770.