

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI, KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYA UNGGUL NUSANTARA

Fania Kristiana^{1*}, Itot Bian Raharjo², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

faniakristiana@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of work life balance, compensation, and communication on employee performance. Using a causal quantitative approach, this research involved a population of 115 employees at PT Cahaya Nusantara, selected via the total sampling method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS. The partial test results indicate that work-life balance and communication have a positive and significant effect on employee performance. Conversely, compensation was found to be insignificant. Simultaneously, work-life balance, compensation, and communication significantly affect employee performance, contributing 54.1%. The novelty of this study lies in the simultaneous examination of these three variables within the automotive industry, whereas previous research generally combined only two variables. The addition of this third variable provides a more comprehensive evaluation model for the productivity of regional automotive companies.

Keywords: *Work Life Balance, Compensation, Communication, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yang melibatkan populasi sebanyak 115 karyawan di PT Cahaya Nusantara yang diambil menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa *work life balance* dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti tidak signifikan. Secara simultan, *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 54,1%. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian tiga variabel secara bersamaan pada industri otomotif, di mana penelitian terdahulu umumnya hanya menggabungkan dua variabel saja. Penambahan satu variabel ini memberikan model evaluasi yang lebih komprehensif bagi produktivitas perusahaan otomotif daerah.

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

PENDAHULUAN

Di Tengah kompetisi bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai asset strategis penentu keunggulan organisasi. Kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya didorong oleh ketersediaan modal, kecanggihan teknologi ataupun fasilitas fisik, melainkan pada kapasitas manajemen dalam mengoptimalkan potensi manusianya. Dalam kaitan ini, performa kerja pegawai menjadi indikator krusial untuk mengukur efektivitas organisasi dalam mewujudkan visi misi yang telah ditargetkan. Kinerja tersebut merepresentasikan hasil kerja individual berdasarkan parameter mutu, kuantitas, efisiensi waktu, serta ketepatan dalam mengeksekusi tugas[1][2]. Oleh sebab itu, manajemen wajib mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan demi menjaga kontinuitas dan mengoptimalkan produktivitas kerja.

PT Cahaya Unggul Nusantara merupakan entitas bisnis yang beroperasi dalam sektor distribusi otomotif di area Nganjuk dan Madiun. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan SDM, di antaranya tingginya beban tugas yang berisiko mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, persepsi mengenai kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, serta masih terdapat kendala komunikasi internal dalam penyampaian informasi dan koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut diduga memengaruhi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sehingga berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan turut dipengaruhi oleh aspek keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan personal (*work life balance*). Kondisi ini menggambarkan kesanggupan seorang individu dalam menyelaraskan kewajiban profesional dan urusan pribadi secara harmonis guna menghindari benturan peran yang berlebihan[3]. Konsep

keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) tidak hanya menitikberatkan pada pembagian durasi waktu saja, melainkan juga menyangkut tingkat keterlibatan serta kepuasan personal pada kedua ranah kehidupan tersebut[4]. Oleh karena itu, penilaian terhadap variabel ini biasanya berpijak pada tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)[5].

Implementasi *work life balance* yang optimal membawa dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi pekerja, stabilitas ini berkontribusi dalam mereduksi tekanan stres, menjaga kesehatan mental, serta mendorong kepuasan kerja. Sementara bagi organisasi, fenomena ini mampu memicu produktivitas, loyalitas, dan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiah membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan sekaligus performa kerja. Hal ini dikarenakan kondisi yang seimbang mampu mengurangi tekanan mental yang dipicu oleh tanggung jawab pekerjaan[6]. Hasil tersebut sejalan dengan argumen Andarista *et al.* yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja akan jauh lebih tinggi pada karyawan yang mampu menyesuaikan *work life balance* mereka, dibandingkan dengan karyawan yang mengalami konflik peran[7].

Di samping faktor *work life balance* tersebut, variabel kompensasi juga memegang andil krusial dalam memacu kinerja SDM. Kompensasi diartikan sebagai totalitas imbal balik yang disalurkan institusi kepada pegawai atas andil yang mereka berikan demi kemajuan organisasi. Bentuknya pun tidak terbatas pada upah pokok semata, melainkan mengover insentif, bonus, tunjangan, serta upah penghargaan lainnya. Menurut Hasudungan dan Lubis kompensasi diukur melalui indikator gaji pokok, gaji variabel, dan benefit atau tunjangan yang diterima karyawan[8]. Pemberian kompensasi yang layak serta memenuhi ekspektasi pekerja sangat krusial bagi keberlangsungan operasional perusahaan karena berpotensi meningkatkan kepuasan sekaligus kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaktepatan dalam penyaluran kompensasi berisiko merendahkan moral, ketertiban, dan perilaku kerja para pegawai[9]. Arvel dan Shalli menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mendorong pencapaian target organisasi[10]. Hasil penelitian Asma dan Kharisma, Avisyanne dan Sary, serta Lilla *et al.* secara konsisten membuktikan pemberian kompensasi memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan di industri otomotif. Dukungan finansial yang memadai terbukti ampuh memicu motivasi kerja guna mencapai target perusahaan secara optimal[11][12][13]. Berdasarkan temuan studi ini, pemberian imbalan yang layak terbukti efektif mendorong semangat kerja sekaligus memacu staf untuk memberikan performa terbaik demi meraih target perusahaan.

Di sisi lain, Dewi *et al.* mengidentifikasi bahwa komunikasi menjadi elemen berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi berperan sebagai media pertukaran informasi yang mempermudah anggota organisasi dalam memahami tugas, fungsi, serta visi yang dibebankan[14]. Interaksi yang efektif berimplikasi pada koordinasi tim yang solid, kelancaran distribusi informasi, serta minimalisasi kekeliruan operasional. Selain itu, Komunikasi juga didefinisikan sebagai berbagai tipe interaksi antarindividu, baik dalam wujud obrolan tiap hari, pengajaran, persuasi, ataupun perundingan[15]. Menurut pandangan Artisti dan Saadah, efektivitas komunikasi diukur dari aspek keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), dan perasaan positif (*positiveness*)[16]. Pola komunikasi yang sehat melahirkan hubungan kerja yang kondusif antara manajemen dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan ikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka berpotensi memicu miskomunikasi, ketegangan di lingkungan kerja, hingga terhambatnya sasaran institusi. Oleh sebab itu, aspek ini krusial dalam mendorong performa SDM. Penelitian Cahyono serta Pricilla menegaskan bahwa interaksi komunikasi yang terbangun di dalam lembaga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja para pegawai[17][18]. Kalsum pun menambahkan bahwa keterbukaan informasi yang efektif mampu menaikkan kuantitas dan kualitas output, sedangkan komunikasi yang buruk memicu kemunduran kinerja[19]. Pandangan ini sama dengan riset dari Rialmi *et al.* yang mengungkapkan bahwa aspek komunikasi[20].

Meskipun penelitian dengan variabel *work life balance*, kompensasi, komunikasi sudah banyak dipublikasikan, inkonsistensi serta celah kosong (*research gap*) dalam literatur masih terbuka lebar. Kesenjangan ini terlihat nyata dari adanya perdebatan hasil (*contradictory findings*) di antara para peneliti terdahulu. Di satu sisi, banyak studi menempatkan kompensasi materi dan waktu privat sebagai faktor mutlak yang pasti mendorong performa. Namun di sisi lain, ditemukan bukti kuat bahwa faktor finansial tersebut terkadang sama sekali tidak memiliki dampak signifikan, tergantung pada karakteristik wilayah operasional dan jenis industri yang diteliti. Kebaruan (*novelty*) studi ini bertumpu pada konstruksi model analisis komprehensif yang mengintegrasikan aspek *Work Life Balance* (WLB), kompensasi, dan komunikasi secara simultan dalam mengevaluasi performa karyawan. Untuk mempertegas posisi kebaruan ilmiah tersebut, pemetaan terhadap literatur terdahulu (*state of the art*)

menjadi langkah yang sangat krusial. Sebagai gambaran, penelitian Mardiani berfokus pada implikasi WLB, lingkungan kerja, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun mengabaikan faktor komunikasi[21]. Di sisi lain, Lilla *et al.* mengkaji relevansi komunikasi dan upah terhadap performa kerja tanpa melibatkan variabel keseimbangan kehidupan kerja (WLB)[13]. Keterbatasan model-model parsial inilah yang menjadi pijakan riset ini untuk mengisi kekosongan literatur. Terlebih lagi, belum ada bukti empiris yang menguji model integrasi tiga arah tersebut pada sektor distribusi otomotif lokal, khususnya di PT Cahaya Unggul Nusantara cabang Nganjuk dan Madiun.

Secara teoritis, penggabungan ketiga instrumen ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* yang menyoroti hubungan timbal balik antara perusahaan dan pekerja. Konstruk berpikir ini juga diperkuat oleh *Organizational Support Theory* serta konsep *Job Demands-Resources Model* untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang adaptif, upah yang adil, dan keterbukaan informasi mampu memicu motivasi sekaligus produktivitas lapangan. Dengan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini diproyeksikan mampu memperkaya literatur teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menyumbang saran praktis bagi manajemen internal dalam menyusun strategi operasional. Atas dasar tersebut, fokus utama dari studi ini adalah untuk menguji dan mengidentifikasi bagaimana pengaruh *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Unggul Nusantara di wilayah Nganjuk dan Madiun, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Dalam studi ini, variabel independen yang digunakan meliputi *work life balance* (X_1), kompensasi (X_2), serta komunikasi (X_3), sementara kinerja karyawan bertindak sebagai variabel dependen (Y). Metode penelitian yang dipilih adalah kuantitatif kausal, yang dirancang untuk mengukur dan menjelaskan dampak dari ketiga faktor bebas tersebut terhadap performa kerja pegawai di PT Cahaya Unggul Nusantara cabang Nganjuk dan Madiun.

Pemilihan pendekatan kuantitatif ditujukan untuk melakukan pengujian hipotesis secara statistik serta mengkalkulasi besaran dampak antarvariabel. Kerangka konseptual yang digunakan mengaitkan variabel bebas (WLB, kompensasi, dan komunikasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), di mana masing-masing variabel diturunkan ke dalam indikator empiris berdasarkan sintesis teori dan studi terdahulu.

Subjek dalam riset ini mencakup seluruh karyawan PT Cahaya Unggul Nusantara yang ditempatkan di cabang Nganjuk dan Madiun. Mengingat total populasi yang relatif terbatas (115 karyawan) dan masih berada dalam jangkauan peneliti, Penentuan sampel dalam riset ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan total sampling (sensus). Pendekatan ini mengimplikasikan bahwa semua individu yang berada dalam populasi dijadikan sebagai subjek penelitian.

Data primer dihimpun menggunakan kuesioner tertutup yang mengadopsi skala Likert lima poin, berkisar dari nilai 5 (Sangat Setuju) hingga 1 (Sangat Tidak Setuju). Untuk variabel WLB, pengukuran dilakukan melalui aspek keseimbangan waktu (*time balance*), keterlibatan (*involvement balance*), dan kepuasan (*satisfaction balance*). Variabel kompensasi, indikatornya meliputi gaji pokok, gaji variabel, serta tunjangan benefit). Sementara itu, variabel komunikasi diukur melalui keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), dan rasa positif (*positiveness*). Terakhir, kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, durasi penyelesaian, dan ketepatan waktu.

Kuesioner disebarkan kepada para responden secara online. Sebelum melangkah ke analisis utama, kelayakan instrumen diuji terlebih dahulu aspek validitas dan reliabilitasnya lewat bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian, setiap variabel mencatatkan koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60; secara rinci, kinerja karyawan bernilai 0,677, *work life balance* sebesar 0,707, kompensasi sebesar 0,840, dan komunikasi sebesar 0,906. Angka-angka ini membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan bersifat reliabel sehingga sah digunakan untuk mengumpulkan data.

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS yang diterapkan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap awal diisi dengan analisis deskriptif guna memetakan karakteristik responden sekaligus gambaran umum dari tiap variabel. Tahap selanjutnya berfokus pada evaluasi mutu instrumen penelitian melalui pelaksanaan uji validitas serta uji reliabilitas.

Setelah instrumen dinyatakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, pengujian dilanjutkan ke tahapan asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji linieritas. Pengujian normalitas diterapkan lewat metode Kolmogorov-Smirnov guna memastikan sebaran data residual terdistribusi normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi linier yang tinggi antarvariabel independen, digunakan uji

multikolinearitas dengan mengamati indikator *Variance Inflation Factor* (VIF) serta *tolerance*. Sementara itu, uji heteroskedastisitas ditujukan untuk memeriksa kesamaan *varians* dari residual pada model regresi yang dipilih.

Jika seluruh persyaratan asumsi klasik terpenuhi, Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengestimasi besarnya kontribusi variabel keseimbangan kehidupan-kerja, kompensasi, dan komunikasi dalam memengaruhi performa kerja. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t guna mengetahui dampak parsial dari tiap variabel independen, serta uji F untuk mengonfirmasi signifikansi pengaruhnya secara kolektif (simultan) terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, tingkat kontribusi dari variabel *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi dalam menerangkan variasi kinerja karyawan di PT Cahaya Unggul Nusantara (Cabang Nganjuk dan Madiun) diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Rangkaian prosedur penelitian yang terstruktur ini diharapkan mampu menyajikan informasi yang objektif terkait faktor-faktor penentu kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil akhir dari riset ini diharapkan mampu memperluas literatur di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, studi ini juga ditargetkan memberi masukan praktis bagi pihak manajemen dalam memicu peningkatan kinerja staf melalui sistem tata kelola yang efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Riset ini dirancang khusus guna meneliti bagaimana implikasi *Work Life Balance*, Kompensasi, beserta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Unggul Nusantara di dua cabang, yaitu Nganjuk dan Madiun. Data primer dihimpun secara langsung dengan mengedarkan kuesioner kepada staf. Selanjutnya, informasi yang didapat diproses lewat teknik regresi linier berganda berbasis perangkat lunak IBM SPSS untuk meninjau andil spesifik dari setiap variabel independen.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melangkah ke pengujian hipotesis, instrumen terlebih dahulu melewati tahapan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas sendiri berfungsi untuk memastikan bahwa setiap butir instrumen mampu mengukur dimensi variabel secara akurat. Proses ini menerapkan teknik korelasi Pearson yang membandingkan skor tiap item dengan skor total pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sebuah pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung melampaui nilai r tabel. Output SPSS menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel keseimbangan kerja, kompensasi, komunikasi, dan kinerja memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,361), sehingga dinyatakan sah untuk digunakan.

Langkah berikutnya, pengujian reliabilitas dilakukan pada instrumen yang telah terbukti valid. Instrumen yang reliabel menjamin konsistensi hasil pengukuran meskipun digunakan berulang kali pada objek yang sama. Pengukuran tingkat keandalan instrumen ini merujuk pada parameter *Cronbach's Alpha*, dengan ambang batas minimum sebesar 0,6 agar dapat dikategorikan reliabel. Hasil kalkulasi memperlihatkan bahwa semua variabel mencatatkan koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Dengan demikian, kuesioner ini terbukti konsisten secara internal dan valid untuk memetakan dampak *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap capaian kerja karyawan PT Cahaya Unggul Nusantara Cabang Nganjuk dan Madiun.

Hasil Uji Asumsi

Dalam pemodelan regresi linier berganda yang digunakan, pengujian asumsi klasik menjadi prasyarat mutlak agar model dapat menghasilkan estimasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Asumsi-asumsi utama, yakni normalitas, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas, merupakan fondasi penting untuk menjamin keandalan hasil pengujian regresi. temuan dari uji t serta uji F mampu mengeksplanasi korelasi dan dampak dari variabel *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara akurat. Pelanggaran terhadap salah satu asumsi ini dapat menyebabkan hasil analisis statistik yang menyesatkan, terutama ketika ukuran sampel terbatas.

Uji Normalitas

Syarat normalitas residual menuntut agar galat (*error*) dalam model regresi berdistribusi secara normal. Pemenuhan asumsi ini krusial demi menghasilkan estimasi yang efisien (*Best Linear Unbiased Estimator/BLUE*), sekaligus menjamin validitas inferensi statistik seperti signifikansi, uji t, maupun uji F.

prosedur *Kolmogorov-Smirnov* yang memicu nilai signifikansi di angka 0,070. Disebabkan probabilitas tersebut berada di atas nilai ambang batas ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa komponen residual berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi ini melegitimasi penerapan analisis regresi linier berganda guna mengukur dampak *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara akurat.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Berdasarkan visualisasi grafik Normal Probability Plot pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi ini menegaskan bahwa nilai residual dari model regresi yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Berdasarkan temuan tersebut, data penelitian terbebas dari deviasi ekstrem dan memiliki kelayakan yang tinggi untuk analisis lanjutan. Karena asumsi normalitas telah terpenuhi, model regresi ini menjadi sah untuk diterapkan pada pengujian hipotesis selanjutnya, baik melalui uji parsial (uji t) maupun uji simultan (uji F). Oleh karena itu, hubungan antara variabel *work life balance*, kompensasi, serta komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan alat statistik.

Uji Multikolinieritas

Evaluasi multikolinearitas dilakukan guna mendeteksi ada tidaknya keterikatan atau korelasi antarvariabel bebas di dalam model regresi. Kriteria model yang ideal adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen pun dapat dievaluasi secara mandiri serta objektif.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

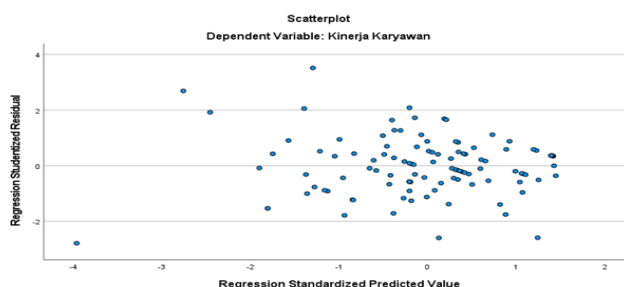
Variabel	Tolerance	VIF
Work Life Balance (X_1)	0,412	2,430
Stres Kerja (X_2)	0,370	2,702
Kepuasan Kerja (X_3)	0,373	2,684

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Merujuk pada temuan uji multikolinearitas, seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) menunjukkan nilai tolerance yang melebihi 0,10 dan VIF yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas, yang berarti tidak ada korelasi yang terlalu kuat antar-variabel independen tersebut.

Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas diterapkan guna mendeteksi ada tidaknya ketimpangan varians dari residual pada model regresi yang disusun. Merujuk pada visualisasi *scatterplot* di Gambar 2. Titik-titik residual terlihat tersebar secara acak di area atas maupun bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa memperlihatkan pola-pola tertentu. Fenomena ini membuktikan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, yang berarti asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model ini valid untuk pengujian berikutnya.



Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Sumber : Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Uji Linieritas

Prosedur pengujian ini diterapkan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berpola linear sebelum melanjutkan ke tahapan analisis regresi linier berganda. Parameter yang dianalisis merujuk pada angka signifikansi pada kolom *Linearity* serta *Deviation from Linearity* dalam tabel ANOVA.

Hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan terkonfirmasi linear. Sementara itu, variabel Kompensasi dan Komunikasi menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,004 (<0,05). Walaupun demikian, indeks signifikansi pada baris *Linearity* untuk kedua variabel tersebut berada di bawah 0,001, yang mengonfirmasi adanya hubungan linear yang kokoh dan signifikan. Oleh sebab itu, keterkaitan *Work Life Balance*, Kompensasi, serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan telah lolos uji linearitas, sehingga formula regresi linier berganda absah untuk dioperasikan dalam riset ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh secara bersama-sama (simultan) ataupun masing-masing (parsial) dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, teknik tersebut dipakai guna membedah andil *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi bagi kinerja karyawan PT Cahaya Unggul Nusantara di wilayah Nganjuk dan Madiun. Hasil perhitungan koefisien dan nilai signifikansinya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	13.003	1.927	<.001
Work Life Balance (X ₁)	0.607	0.115	<.001
Kompensasi (X ₂)	-0.033	0.115	0.777
Komunikasi (X ₃)	0.216	0.081	0.009

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 27

Secara statistik, model ini mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* memegang pengaruh yang paling kuat dan bernilai positif terhadap kinerja ($\beta = 0,607$; Sig. = <0,001). Angka koefisien beta yang tinggi disertai signifikansi di bawah 0,05 membuktikan bahwa setiap perbaikan pada *work life balance* akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Saat pekerja berhasil menyelaraskan kehidupan pekerjaan dan personalnya, motivasi dan fokus kerja mereka akan meningkat, yang pada gilirannya mendorong kinerja. Namun, aspek yang menarik sekaligus menjadi batasan dalam penelitian ini adalah koefisien kompensasi ($\beta = -0,033$; Sig. 0,777). Berdasarkan hasil analisis statistik, Terungkap bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien yang dihasilkan negatif tetapi tidak berada pada taraf signifikan ini mengindikasikan bahwa fluktuasi nilai kompensasi yang diberikan tidak secara langsung memengaruhi naik turunnya produktivitas kerja di organisasi tersebut. Di sisi lain, variabel komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,216$; Sig. 0,009). Temuan ini menegaskan bahwa mutu komunikasi di dalam organisasi memiliki peran penting dalam mendorong performa kerja. Pola komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan terbukti secara statistik mampu meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data, hubungan antar variabel dapat dirumuskan melalui persamaan regresi berikut:

$$Y = 13,005 + 0,607 X_1 + -0,033 X_2 + 0,216 X_3 + e$$

Melalui formulasi tersebut, terlihat jelas bahwa naik turunnya produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh faktor *work life balance*(X₁), kompensasi(X₂), serta komunikasi(X₃) dengan bobot signifikansi yang bervariasi. Faktor *work life balance* memegang peran paling krusial dan dominan dalam memicu peningkatan kinerja secara nyata. Ketika karyawan mampu mengelola urusan personal dan profesionalnya secara optimal, hal tersebut akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas mereka. Selaras dengan itu, interaksi komunikasi yang efektif di internal organisasi turut memberikan sumbangan positif yang riil terhadap kinerja karyawan. Pola penyampaian informasi yang transparan dan jelas di antara rekan terbukti mampu mereduksi miskomunikasi sekaligus mendorong kinerja. Sebaliknya, variabel kompensasi menunjukkan korelasi negatif yang tidak bermakna, mengindikasikan bahwa naik turunnya balas jasa yang diterima bukan menjadi penentu utama tinggi rendahnya capaian kinerja karyawan dalam riset ini.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R² (koefisien determinasi) bertindak sebagai indikator statistik guna mengukur ketepatan suatu model regresi. Matriks ini mencerminkan sejauh mana variabel terikat dapat diproyeksikan melalui seluruh variabel bebas

yang termuat dalam model. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,541, yang berarti perpaduan antara variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap variasi variabel dependen (Y). Adapun sisa persentase sebesar 45,9% disebabkan oleh variabel eksternal lain yang berada di luar cakupan penelitian. Selain itu, perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,529 memperkuat validitas dari model regresi yang digunakan memiliki tingkat keselarasan dan keandalan yang kuat, bahkan setelah mempertimbangkan kompleksitas jumlah variabel bebas di dalamnya.

Uji t dan Uji F

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel work life balance ($t = 5,299$; $p < 0,001$) serta komunikasi ($t = 2,674$; $p 0,009$) terbukti memberikan dampak positif yang bermakna terhadap kinerja. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan signifikansi pengaruh ($t = -0,284$; $p 0,777$). Meski demikian, pengujian secara simultan (uji F) menegaskan bahwa seluruh variabel independen secara kolektif membentuk model penelitian yang valid dan signifikan, dengan perolehan nilai F-hitung sebesar 43,630 ($p < 0,001$).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Data empiris memperlihatkan bahwa *work life balance* memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam memicu efektivitas kerja karyawan. Fenomena ini menandakan bahwa kompetensi individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesi dan urusan domestik akan mendorong peningkatan produktivitas secara linear. Ketika karyawan memiliki tingkat stres yang rendah karena kehidupan yang seimbang, mereka dapat bekerja dengan tingkat fokus yang lebih tinggi. Konsep ini selaras dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menempatkan keharmonisan antara karier dan kehidupan personal (*work life balance*) sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) esensial untuk mengoptimalkan motivasi serta semangat kerja. Hasil ini juga memperkuat studi dari Shakila et al. serta Wahyuningsih dan Santosa yang menyimpulkan adanya dampak positif *work life balance* terhadap output kerja karyawan[22][23]. Terciptanya stabilitas tersebut menjadi elemen krusial dalam membangun atmosfer kerja yang kondusif sekaligus menyokong pemenuhan target perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dugaan umum, variabel kompensasi ditemukan tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kerja karyawan. Fenomena ini memberikan petunjuk bahwa penyesuaian nilai kompensasi tidak serta-merta diikuti oleh lonjakan produktivitas. Kondisi tersebut terjadi karena karyawan cenderung memprioritaskan aspek non-finansial, seperti kenyamanan lingkungan kerja, relasi interpersonal yang harmonis, hingga keseimbangan hidup. Secara teoritis, *Social Exchange Theory* memproyeksikan bahwa upah yang ideal dapat memicu loyalitas dan gairah kerja. Namun pada penelitian ini, teori tersebut belum sepenuhnya terbukti secara empiris karena kompensasi tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Cahaya Unggul Nusantara. Realitas ini sejalan dengan temuan Sandora & Ramadhan yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi finansial langsung secara parsial tidak mengubah tingkat kinerja karyawan[24]. Hasil ini bertolak belakang dengan kajian Asma dan Kharisma serta Avisyanne dan Sary yang justru menemukan adanya pengaruh positif dari aspek kompensasi terhadap kinerja.[11][12]. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dapat berbeda pada setiap organisasi tergantung karakteristik karyawan dan kebijakan perusahaan yang diterapkan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi mendapati bahwa komunikasi memegang andil positif yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Pola komunikasi yang berjalan baik menjamin penyampaian informasi secara transparan, mereduksi kekeliruan operasional, mengefektifkan koordinasi, serta menaikkan produktivitas kerja. Dalam *Organizational Support Theory* (OST), komunikasi dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi yang mampu meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Ketika perusahaan mampu menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif, kenyamanan dan stimulus internal pegawai dalam bekerja akan meningkat, yang pada gilirannya memicu akselerasi kinerja. Hal ini selaras dengan riset Rialmi et al. serta Kalsum yang menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja[20][19]. Relasi komunikasi yang dua arah antara pihak manajerial dan karyawan juga berperan dalam membentuk atmosfer kerja yang kondusif, sehingga memantik motivasi sekaligus rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Bila ditinjau secara simultan, *work life balance* (keseimbangan hidup kerja), kompensasi, dan komunikasi menyumbang kontribusi penting terhadap kinerja karyawan. Indikasi ini memperlihatkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan tidak sekadar dipicu oleh satu elemen tunggal, melainkan integrasi antara stabilitas kehidupan pribadi-profesional, skema *reward* perusahaan, serta kelancaran interaksi internal organisasi. Komponen *work life balance* membantu pegawai menjaga stabilitas mental dan kebugaran fisik mereka. Sementara itu, kompensasi hadir

sebagai instrumen penghargaan atas dedikasi yang diberikan, dan aspek komunikasi bertindak sebagai katalis kelancaran koordinasi tugas. Sinergi ketiga faktor ini mampu mewujudkan ekosistem kerja yang mendorong produktivitas maksimal. Output riset ini memperkuat validitas *Social Exchange Theory* yang berasumsi bahwa respon timbal balik positif berupa peningkatan kinerja akan diberikan oleh pegawai saat perusahaan menyediakan dukungan lingkungan, komunikasi yang efektif, serta kompensasi yang adil.

KESIMPULAN

Merujuk pada target penelitian untuk menguji dampak *work life balance*, kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Unggul Nusantara wilayah Nganjuk dan Madiun, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel komunikasi dan *work life balance* yang terbukti menjadi stimulan positif serta signifikan bagi kinerja mereka. Sebaliknya, variabel kompensasi tidak memperlihatkan pengaruh yang bermakna. Kebaruan riset ini bersumber pada model integratif tiga variabel yang belum pernah diuji secara serempak di sektor industri distribusi otomotif lokal, sehingga menyajikan perspektif evaluasi yang lebih mendalam ketimbang studi-studi parsial terdahulu. Berdasarkan landasan teoritis, temuan ini memperkuat prinsip *Social Exchange Theory* dan *Job Demands Resources Model*, yang mengindikasikan bahwa sokongan atmosfer kerja serta efektivitas komunikasi menjadi stimulus kinerja yang lebih dominan dibanding faktor finansial semata. Sebagai langkah praktis, pihak manajemen diimbau memaksimalkan kelenturan waktu kerja serta penguatan koordinasi internal sebagai pilar utama manajemen SDM. Untuk agenda riset mendatang, disarankan mengeksplorasi variabel alternatif seperti gaya kepemimpinan demi memetakan variasi kinerja lain yang belum terakomodasi dalam model riset ini..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akila. Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang Akila 2020;17.
- [2] Wijaya DWE, Fauji DAS. Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk Deni. J Law, Adm Soc Sci 2021;1:84–94.
- [3] Ramdhani DY, Rasto. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklifebalance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 2021;20:98–106.
- [4] Hendra D, Artha B. Work-Life Balance : Suatu Studi Literatur. Innov J Soc Sci Res 2023;3:11320–30.
- [5] Puryana PP, Ramdani TA. Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera 2020;6681:720–47.
- [6] Nurdiah S. Dimensi-Dimensi Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial. STIE Mitra Indones 2021;5:39–47.
- [7] Andarista J, Nurdin L, Jumaidah. Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT IdeKreasi Warna. Lokawati J Penelit Manaj Dan Inov Ris 2024;2:203–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>.
- [8] Hasudungan Z, Lubis A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bintang Teknik Jakarta 2025;8:1163–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1208>.
- [9] Imroni VY, Paramitha DA. Pengaruh kompensasi, kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. tri adi bersama kota kediri 1),2) 2023;2:180–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/6cxwqd36>.
- [10] Arvel V, Shalli AA. Analisis Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Harita Nickel. J Ekon Manaj Dan Akunt 2024;1192:684–8.
- [11] Asma N, Kharisma F. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda. Borneo Student Res 2021;3:802–12.
- [12] Avisyanne, Sary FP. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Apm Automotive Indonesia. E-Proceeding Manag 2020;7:5516–23.
- [13] Lilla MS, Wahyu B, Nadhiroh U. Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Sinar Wijaya Motor. JURMA J Ris Manaj 2024;2. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v2i4.2584>.
- [14] Dewi NA, Ulya B, Siregar SA, Harahap JM, Kunci K. Pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. Fak Ekon Univ Al Washiliyah Labuhanbatu 2020;65:81.
- [15] Wulandari GA, Kusumaningtyas D, Raharjo IB. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja

- terhadap produktivitas karyawan di cv torta indonesia 1),2),3) 2023;2:744–52.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29407/c096vy09>.
- [16] Artisti VN, Saadah DM. Analisis Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Yakult Indonesia Persada Cabang Ciranjang. *J Ilm Manaj Dan Kewirausahaan* 2025;4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v4i1.4981>.
- [17] Cahyono MR. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Kewirausahaan Dan Inov* 2024;3:1113–24.
- [18] Priscillia LA. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Operation 2022;3:1–8.
- [19] Kalsum U. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. *J Multidisiplin Indones* 2022;1:615–34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58344/jmi.v1i2.57>.
- [20] Rialmi Z, Fakultas D, Universitas E. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. J Ilmiah, Manaj Sumber Daya Mns JENIUS P* 2020;3:1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.
- [21] Mardiani IN. Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Ekon Ekon Syariah* 2021;4:985–93.
- [22] Shakila M, Mega SW, Munawaroh NA. Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG J Manajemendan Ekon Bisnis* 2022;2:308–20.
- [23] Wahyuningsih D, Santosa A. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Shinta Motor. *Inov Dan Kreat Dalam Ekon* 2024;7:226–34.
- [24] Sandora M, Ramadhan S. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Mekanik PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru 2021;1:1–10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.57152/ijbem.v1i1.133>.