

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**MOCH RIZQY MUBAROK**

**NIM : 210501110209**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

**MOCH RIZQY MUBAROK**

**NIM : 210501110209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

# LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## SKRIPSI

Oleh

**Moch Rizqy Mubarak**

NIM : 210501110209

Telah Disetujui Pada Tanggal 5 Mei 2025

**Dosen Pembimbing,**



**Ikhsan Maksum, M.Sc**

**NIP. 199312192019031012**

# LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## SKRIPSI

Oleh

**MOCH RIZQY MUBAROK**

NIM : 210501110209

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 23 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M**  
NIP. 197311172005011003
- 2 Anggota Penguji  
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**  
NIP. 199311292020121005
- 3 Sekretaris Penguji  
**Ikhsan Maksun, M.Sc**  
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moch Rizqy Mubarak  
NIM : 210501110209  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Malang, 06 Mei 2025

Hormat saya,



Moch Rizqy Mubarak  
NIM : 210501110209

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih, atas limpahan rahmat, kesabaran, dan ketekunan yang dianugerahkan sepanjang proses penyusunan tugas akhir ini. Berkat karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik.*

*Karya ini penulis persembahkan dengan penuh rasa cinta dan syukur kepada:*

*Kedua orang tua tercinta,  
**Bapak H. Moch Amir dan Ibu Hj. Indah Soraya,**  
yang senantiasa memberikan dukungan, doa, serta kasih sayang yang tak terbatas. Terima kasih atas segala pengorbanan yang menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis dalam menempuh perjalanan akademik ini hingga mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.*

*Kepada adik-adik tersayang,  
**Moch. Ajil Firdaus dan Moch. Misbahul Fikri,**  
yang telah menjadi teman dalam kesendirian dan penghibur di tengah kelelahan selama proses penulisan karya ini. Semoga karya ini dapat menjadi motivasi untuk meraih capaian yang lebih tinggi dan membanggakan di masa yang akan datang.*

*Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh anggota keluarga serta orang-orang terdekat yang telah memberikan dukungan moral dan semangat di saat penulis berada pada titik terendah. Kehadiran mereka merupakan anugerah yang sangat berharga.*

*Penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada  
**Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc.,**  
selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, serta ilmu yang telah diberikan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.*

*Tak lupa, kepada rekan-rekan dan sahabat seperjuangan, yang telah menjadi tempat berbagi semangat, saling menguatkan, dan mendampingi dalam setiap tahapan perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan yang sangat berarti.*

*Semoga segala ikhtiar dan usaha yang telah dilakukan dalam penyusunan karya ini menjadi amal jariyah yang bermanfaat, serta mendapatkan keberkahan dari Allah SWT.*

*Aamiin yaa Rabbal 'aalamiin.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Shalawat serta salam semoga tetap ter curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Karena berkat beliau yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang ini, yakni Din al-Islam

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir skripsi tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor UIN Maliki Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen UIN Maili Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen UIN Maliki Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan yang terbaik.
5. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
6. Yang saya cintai kedua orang tua yaitu Bapak H. M. Amir dan Ibu Hj. Indah Soraya yang telah memberikan seluruh kasih sayangnya dengan iringan doa yang tiada akhir kepada penulis.
7. Adik Mochammad Ajil Firdaus yang telah mendampingi dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Adik Mochammad Misbahul Fikri yang telah membantu memberikan semangat penulis.

9. Teman-teman Program Studi Manajemen 2021 yang telah membantu dalam penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian maupun penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu perlu adanya kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Atas segala kekurangan, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis berharap semoga tersusunya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Malang, 29 November 2024

Moch Rizqy Mubarak

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>المخلص</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teori.....	9
2.2.1 Kompensasi.....	9
2.2.2 <i>Work Family Conflict</i> .....	12
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4 Kinerja Karyawan .....	17
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.3.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.4 Kerangka Konseptual .....	22

2.5 Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	23
3.2 Lokasi Penelitian .....	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel .....	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Data dan Jenis Data .....	26
3.5.1 Data Primer.....	26
3.5.2 Data Sekunder.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.8 Analisis Data .....	31
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.8.2 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	33
3.8.3 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	37
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	38
4.3.1 Variabel Kompensasi (X1) .....	38
4.3.2 Variabel <i>Work Family Conflict</i> (X2) .....	39
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	40
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.4 Analisis Data .....	42
4.4.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	42
4.4.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	45
4.5 Pembahasan .....	50
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	50

4.5.2 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.5.3 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.5.4 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 3. 2 Tabel Interval Penilaian Mean untuk Semua Variabel .....	33
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	37
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1) .....	38
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Work Family Conflict.....	39
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	40
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Konvergen .....	42
Tabel 4. 8 Cross Loading .....	43
Tabel 4. 9 Average Variance Extracted (AVE) .....	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	45
Tabel 4. 11 R-Square.....	45
Tabel 4. 12 Uji Blindfolding .....	46
Tabel 4. 13 Uji F-Square.....	46
Tabel 4. 14 Path Coefficients .....	48
Tabel 4. 15 Uji Specific Indirect Effect .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Total Produksi Rokok.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4. 1 Logo PR. Demang Jaya.....	36
Gambar 4. 2 Hasil Output Bootstraping.....	47

## ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, faktor-faktor seperti kompensasi, konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*), serta kepuasan kerja memainkan peran penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PR. Demang Jaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui software SmartPLS versi 4.0. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan Google Form yang disebarakan kepada seluruh responden. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 205 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan PR. Demang Jaya pada bagian giling dan pengemasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja ditemukan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The success of an organization is not only determined by capital, but also greatly influenced by effective human resource management. In an effort to improve employee performance, factors such as compensation, work family conflict, and job satisfaction play an important role. This study aims to analyze the effect of compensation and work family conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PR. Demang Jaya.*

*This research uses quantitative methods with data analysis techniques using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) through SmartPLS software version 4.0. The data collection technique was carried out through a survey using Google Form which was distributed to all respondents. The measurement instrument uses a Likert scale. The sample in this study amounted to 205 people, all of whom were employees of PR. Demang Jaya in the milling and packaging section.*

*The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, while work family conflict has a negative and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction was found to mediate the effect of compensation on employee performance, but did not mediate the effect of work family conflict on employee performance.*

**Keywords :** *Compensation, Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Employee Performance*

## الملخص

لا يتحدد نجاح المؤسسة برأس المال فحسب، بل يتأثر أيضاً إلى حد كبير بالإدارة الفعالة للموارد البشرية وفي محاولة لتحسين أداء الموظفين، تلعب عوامل مثل التعويضات والنزاع العائلي في مكان العمل والرضا الوظيفي دوراً مهماً. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعويضات والنزاعات العائلية في مكان العمل على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل في شركة بي تي ديمانج جايا

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع تقنيات تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية - المربعات الإصدار 4.0. وقد تم تنفيذ تقنية جمع SmartPLS من خلال برنامج (SEM-PLS) الصغرى الجزئية البيانات من خلال استبيان باستخدام استمارة جوجل تم توزيعها على جميع المستجيبين. تستخدم أداة القياس مقياس ليكرت. بلغ عدد العينات في هذه الدراسة 205 أشخاص، جميعهم من موظفي قسم الطحن والتعبئة والتغليف في شركة العلاقات العامة. ديمانج جايا

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعويضات لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، في حين أن الصراع الأسري في مكان العمل له تأثير سلبي وهام على أداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، وُجد أن الرضا الوظيفي يتوسط تأثير التعويضات على أداء الموظفين، ولكنه لم يتوسط تأثير النزاع الأسري في مكان العمل على أداء الموظفين

**الكلمات المفتاحية** التعويضات، والنزاعات العائلية في العمل، والرضا الوظيفي، وأداء الموظفين

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif bisa meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama (Aniversari & Sanjaya, 2022)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek kunci keberhasilan dan pertumbuhan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis, pemerintahan, maupun nirlaba. Sumber daya manusia juga merancang sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan optimal bakat manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Darim, 2020). Sumber daya manusia mencakup semua orang yang bekerja di suatu organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan tingkat bawah dan berbagai aspek yang terkait dengannya, seperti keahlian, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap (Sabrina, 2021).

Salah satu elemen penting dalam perusahaan yang dapat digunakan untuk menghadapi persaingan bisnis yaitu dengan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator keberhasilan pihak manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang baik memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam

bentuk keunggulan bersaing dan keberlangsungan usaha di masa yang akan datang. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian kepada faktor-faktor yang memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan akan semakin meningkat saat karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Poluakan et al., 2019).

Selain itu, kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap motivasi kerja yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam organisasi (Andayani, 2020). Rosmani dan Tanjung dalam Octavianti & Hamni (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Citrawati & Khuzaini (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

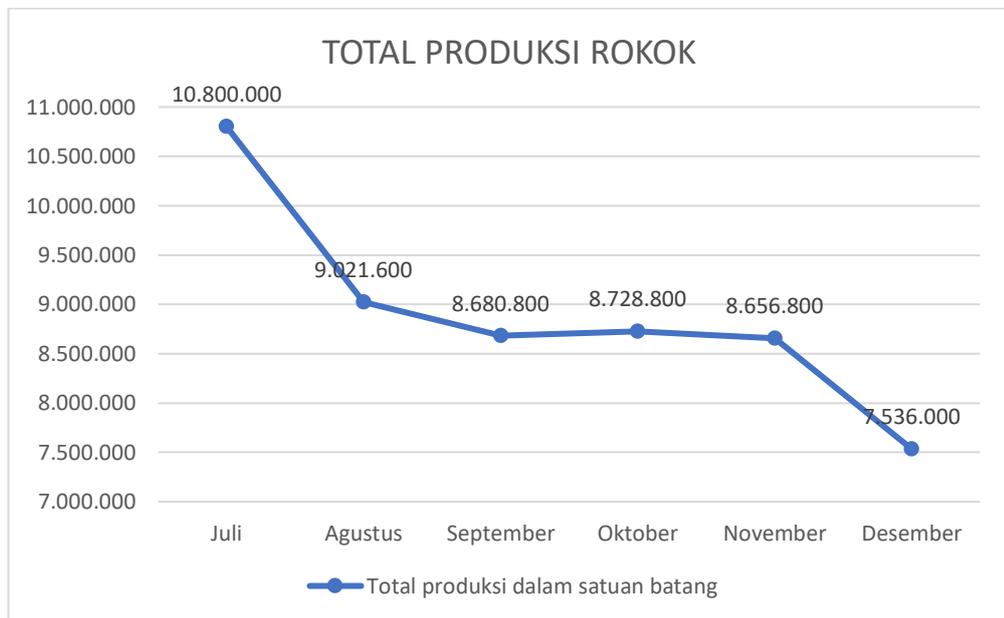
Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Sebenarnya, kompensasi hampir mirip dengan pemberian imbalan tetapi kompensasi lebih bersifat tambahan gaji dan tunjangan. Kompensasi

dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Saat ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebuah perusahaan pada dasarnya memberikan *reward* kepada karyawannya baik karyawan tetap maupun kontrak yang merupakan sebuah kompensasi dan juga beberapa tunjangan hasil kerja yang telah dicapai dari tujuan kerja mereka. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan (Herawati et al., 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Govinda & Mujiati (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023) bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

*Work family conflict* adalah konflik yang terjadi antara tuntutan pekerjaan dan peran di luar pekerjaan, baik keluarga, komunitas dan lingkungan sosial (Wilson & Bauman, 2015). Konflik ini dapat terjadi karena terdapat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat diseimbangkan. Dalam situasi ini, kesulitan dalam menjalankan peran di satu bidang, baik pekerjaan maupun keluarga. *Work family conflict* dapat diartikan sebagai konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak dapat diselaraskan dalam berbagai aspek. Konflik ini biasanya muncul ketika seseorang berupaya menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya, namun upaya tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi kewajiban keluarga atau pekerjaan (Frone & Russell, 1992).

Penelitian ini mengkaji fenomena yang terjadi di PR. Demang Jaya yang mengalami penurunan dalam sektor produksi dalam beberapa bulan terakhir. Data yang diperoleh menunjukkan adanya penurunan yang signifikan dalam kinerja karyawan di bagian produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi

faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ini. Dengan menganalisis data yang ada, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kembali produktivitas karyawan PR. Demang Jaya.



Gambar 1. 1 Total Produksi Rokok

Berdasarkan pengamatan awal, terdapat perbedaan signifikan dalam kebijakan pemberian kompensasi dan pengaturan waktu kerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Beberapa pabrik memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan PR. Demang Jaya, baik dalam bentuk upah pokok, tunjangan, maupun bonus kinerja. Sementara itu, PR. Demang Jaya cenderung menawarkan kompensasi yang lebih rendah, meskipun memiliki beban kerja yang hampir sama. Perbedaan ini tidak hanya terjadi dalam aspek upah, tetapi juga dalam kebijakan lain seperti pemberian fasilitas kesehatan, tunjangan transportasi, dan insentif tambahan. Selain itu, perbedaan juga ditemukan dalam hal pengaturan waktu kerja. Beberapa perusahaan menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel. Di sisi lain, ada perusahaan yang menerapkan jam kerja konvensional dengan durasi yang lebih panjang tanpa adanya fleksibilitas, sehingga berdampak pada tingkat kelelahan pekerja. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena kebijakan kompensasi dan

waktu kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Perbedaan tersebut juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dituliskan rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk membuat keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia lebih berkembang yang dapat digunakan acuan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
- b) Dapat memberikan kejelasan kepada pembaca mengenai hubungan kompensasi dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan acuan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian kompensasi yang memadai serta pengaturan waktu kerja yang proporsional. Dengan tujuan agar karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang pada akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

### b) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan informasi bagi penulis dan juga sebagai alat untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapatkan dalam perkuliahan.

### c) Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai serta pengaturan waktu kerja yang proporsional. Dengan demikian, diharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

### d) Bagi Penelitian yang akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II KAJIAN TEORI

### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Feni Wulandari & Hendry Cahyono, (2021), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo / (Wulandari & Cahyono, 2021)	Kompensasi (X)  Kepuasan Kerja (M)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung.
2.	Yuritanto, Armansyah & Marsudi, (2021), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato / (Yuritanto et al., 2021)	Kompensasi (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi sawit karya bhakti mahato.
3.	Sri Rahayu & Juhaeti, (2022), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat / (Rahayu, 2022)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aisan Nasmoco Industri.
4.	Emiliana Sri Pudjiarti, Murdiansyah Herman & Deewar Mahesa, (2023), <i>The Effect of Compensation on Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction.</i> / (Pudjiarti et al., 2023)	Kompensasi (X)  Kepuasan Kerja (M)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

				serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Asep Hamdani & R. Ervin Agung Priambodo, (2024), <i>Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Biofarma (Persero)</i> / (Hamdani & Priambodo, 2024)	Motivasi (X1) Kompensasi (X2)  Kepuasan Kerja (M)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Biofarma (Persero).
6.	Ahmad Syarif Munawi, Rohimat Nurhasan, & Hilman Rismanto, (2023), <i>The Influence of Work-Family Conflict and Motivation on The Performance of Female Employess</i> / (Munawi et al., 2023)	<i>Work Family Conflict</i> (X1) Motivasi (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Family Conflict (WFC) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Konflik ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena dorongan internal untuk mencapai tujuan dan standar kerja yang tinggi.
7.	Nurlina Sajim, Marwan, & Rahmat Sabuhari, (2024), <i>The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Rs Prima, Ternate City</i> / (Sajim et al., 2024)	<i>Work Family Conflict</i> (X)  Kepuasan Kerja (M)  Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja pegawai.

8.	Diah Hesti Permatasari & Intan Ratnawati, (2024), <i>The Influence of Work-Family Conflict on Employee Performance with Work-Life Balance as an Intervening Variable /</i> (Permatasari & Ratnawati, 2024)	<i>Work Family Conflict (X)</i>  <i>Work Life Balance (M)</i>  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> . Namun, <i>work family conflict</i> memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung dari <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>work life balance</i> .
9.	Halimah, Darka, & Allya Saputra, (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat / (Halimah et al., 2024)	Kepuasan Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Fuji Rahayu Wilujeng & Glisina Dwinoor Rembulan, (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom / (Wilujeng & Rembulan, 2020)	Kepuasan Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.2.1.1 Definisi Kompensasi

Menurut Kawiana (2020) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang di mana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Saputro et al (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Akbar (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan individu dan masyarakat. Peningkatan upah dan berbagai bentuk imbalan lainnya tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pengurangan kemiskinan. Kompensasi mencakup lebih dari sekadar gaji, meliputi berbagai bentuk imbalan finansial dan non-finansial, seperti fasilitas kesehatan, perumahan, dan barang kebutuhan pokok. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atas jasa dan kontribusi karyawan, serta sebagai insentif untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka di perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang baik dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan.

#### **2.2.1.2 Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2012) indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran tetap yang diberikan kepada karyawan secara berkala pada setiap bulan atau setiap minggu. Gaji ditentukan berdasarkan posisi, tanggung jawab, dan pengalaman kerja karyawan.

2. Upah

Upah biasanya merujuk pada pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja atau jumlah unit yang dihasilkan. Upah biasanya digunakan untuk pekerja yang dibayar per jam atau per proyek.

3. Insentif

Insentif merupakan bentuk tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji atau upah yang diterima.

#### 4. Tunjangan

Tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, cuti yang dibiayai oleh perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.

#### 5. Fasilitas

Fasilitas dapat menjadi bagian yang signifikan dari total kompensasi, terutama seperti halnya dengan gaji yang tinggi. Fasilitas meliputi keuntungan seperti mobil perusahaan dan keanggotaan club.

### 2.2.1.3 Perspektif Islam

Dalam Islam, kompensasi yang dijanjikan pemberi kerja harus dibayarkan kepada pekerja, pemberi kerja menerima hasil pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pekerja menerima gaji atau imbalan atas tenaga yang dikeluarkan. Allah menegaskan hal berikut tentang imbalan atau upah dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Dalam surat At-Taubah ayat 105, disebutkan bahwa Allah menginstruksikan manusia untuk bekerja, sambil menegaskan bahwa Allah akan membalas semua yang telah dikerjakan. Ayat tersebut menekankan bahwa motivasi atau niat dalam bekerja haruslah benar. Jika motivasi tersebut tidak benar, Allah akan memberikan azab sebagai balasan. Sebaliknya, jika motivasi tersebut benar, Allah akan memberikan balasan yang lebih baik dari apa yang telah dikerjakan. Dengan demikian, dalam Islam, jika seseorang bekerja dengan niat yang tulus karena Allah (amal sholeh), ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (dalam bentuk upah) maupun di akhirat (dalam bentuk pahala) yang berlipat ganda. Konsep upah dalam Islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan akhirat yang disebut sebagai *ujrah*, sebagai kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah memegang peranan penting dalam kehidupan pekerja, karena banyak pekerja yang bergantung pada upah tersebut untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Dengan kata lain, setiap manusia yang memberikan tenaga atau jasa untuk kepentingan orang lain diharapkan mendapatkan upah atau imbalan yang layak. Al-Quran juga mengajarkan tentang pentingnya memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang mereka lakukan.

## **2.2.2 Work Family Conflict**

### **2.2.2.1 Definisi Work Family Conflict**

*Work family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini dapat dipicu oleh jam kerja yang panjang serta beban kerja yang berat, karena waktu dan tenaga yang berlebihan untuk pekerjaan dapat mengurangi kesempatan serta energi yang tersedia untuk menjalankan aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Frone & Russell (1992) *work family conflict* adalah konflik peran yang dialami oleh karyawan ketika ia harus menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan di kantor dengan kewajiban terhadap keluarga. Sedangkan menurut Voydanoff (2005) *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk ketegangan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyulitkan individu dalam menjalankan peran secara optimal di kedua aspek kehidupan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dapat muncul karena jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, serta tuntutan yang saling bertentangan dari kedua aspek kehidupan tersebut.

### **2.2.2.2 Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) indikator *work family conflict* adalah:

1. Konflik berbasis waktu (*Time-based conflict*)

Konflik berbasis waktu terjadi ketika tuntutan waktu dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Misalnya, jika seorang harus bekerja lembur, mereka mungkin tidak dapat menghadiri acara keluarga atau menghabiskan waktu bersama anak-anak. Hal ini dapat menciptakan ketegangan karena seseorang merasa terpaksa untuk memilih komitmen pekerjaan dan komitmen keluarga.

2. Konflik berbasis stres (*Strain-based conflict*)

Konflik ini terjadi ketika tekanan atau stres yang dihasilkan dari satu domain, antara pekerjaan atau keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan di domain lainnya. Seperti ketika jika seorang karyawan mengalami stres yang tinggi di tempat kerja, mereka mungkin menjadi lebih mudah marah atau tidak sabar di rumah yang dapat mempengaruhi hubungan dengan anggota keluarga. Selain itu, stres dari masalah keluarga dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja di tempat kerja.

3. Konflik berbasis perilaku (*Behavior-based conflict*)

Konflik ini terjadi ketika perilaku yang diharapkan dalam satu domain tidak sesuai dengan perilaku yang di harapkan dari domain lainnya. Contohnya seperti seorang karyawan diharapkan bersikap profesional di tempat kerja, tetapi pada saat di rumah mereka diharapkan untuk bersikap lembut dan pengertian. ketidakcocokan ini dapat menyebabkan kebingungan dan ketegangan, karena individu mungkin merasa terjebak dalam peran berbeda dan tidak dapat memenuhi kedua domain.

### **2.2.2.3 Perspektif Islam**

Islam menekankan pentingnya keseimbangan dalam menjalankan tanggung jawab di dunia kerja dan keluarga. Seperti halnya dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 77 yaitu:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

Menurut Hasibuan (2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang didasarkan pada harapan individu terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sesuai atau melebihi harapan mereka, dan sebaliknya, dapat menurun jika imbalan tersebut dianggap tidak memadai. Sedangkan Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada

pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah elemen penting dalam mencapai hasil optimal di perusahaan, karena individu yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja terbaik dan produktivitas yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap produktivitas, dan sebaliknya, produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, asalkan imbalan yang diterima karyawan dianggap adil dan sesuai dengan kinerja mereka.

### **2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya

Indikator ini merujuk sejauh mana karyawan merasa senang dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalani. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan produktif.

2. Mencintai pekerjaannya

Mencintai pekerjaan berarti karyawan memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup rasa bangga dan kepuasan yang mendalam terhadap apa yang mereka lakukan.

3. Moral kerja

Moral kerja mencerminkan sikap dan etika kerja karyawan. Yang mencakup integritas, tanggung jawab, dan komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan dengan moral kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai hasil yang baik dan berkontribusi positif terhadap tim dan organisasi.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin

cenderung lebih teratur dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab mereka.

#### 5. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka mencapai prestasi yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Prestasi ini dapat diukur melalui pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja.

### 2.2.3.3 Perspektif Islam

Dalam Al-Quran, konsep kepuasan kerja secara eksplisit mungkin tidak diuraikan dengan detail seperti dalam konteks manajemen modern. Namun, Al-Quran menyampaikan prinsip-prinsip yang relevan dengan kepuasan kerja, seperti konsep balasan yang adil atas usaha yang dilakukan dan pentingnya bekerja dengan niat yang tulus.

Salah satu ayat yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah Surat An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya : Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Dalam ayat ini, Allah menjelaskan bahwa setiap individu akan diberikan balasan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan bahwa Allah tidak akan mengubah keadaan manusia kecuali jika manusia itu sendiri mengubahnya dengan kerja keras dan tawakal. Ayat ini menekankan pentingnya kerja keras dan motivasi diri sendiri dalam mencapai kepuasan kerja dan keberhasilan dalam hidup.

## **2.2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari (2021) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Farisi et al (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sedangkan menurut Rivai (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan, serta seberapa baik karyawan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik biasanya berkontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan.

### **2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas merujuk pada standar atau tingkat keunggulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Baik dalam segi ketepatan, keakuratan, dan kesesuaian hasil kerja dengan harapan atau spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas lebih mengacu pada jumlah *output* atau hasil dari pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Hal ini bisa berupa jumlah produk yang diproduksi, jumlah layanan yang diberikan, atau jumlah tugas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dan manajemen waktu yang baik.

### 4. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang efektif tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukannya dengan cara memberikan dampak positif bagi perusahaan.

### 5. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang ketat dari atasan. Karyawan yang mandiri dapat mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah secara proaktif.

### 6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merujuk pada tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi, berusaha lebih keras, dan berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan.

#### 2.2.4.3 Perspektif Islam

Agama Islam merupakan agama yang mengatur segala aspek kehidupan umat manusia termasuk dalam hal pekerjaan. Agama Islam memberikan tuntutan bagi umatnya, agar menghargai segala pekerjaannya. Seperti yang di ucapkan Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam Islam, umat Islam diharapkan dapat mencapai sesuatu yang lebih baik, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk orang lain. Sebab, seseorang bisa di nilai baik dengan melihat pekerjaannya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani (2022) dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi. Karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja.

Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Apriyadi et al (2023), dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi gaji memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Kantor Samsat Kota Sukabumi namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh Kantor Samsat Kota Sukabumi.

Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023), dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut meskipun kompensasi merupakan hal sangat penting, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan di KSP Satya Dharma.

### **2.3.2 Hubungan Antara *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Munawi et al (2023), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Konflik ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Ratnawati (2024), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BUMN PT. X Kota Semarang. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka tidak semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan *work family conflict* yang efektif dapat mengurangi dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajim et al (2024), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka masih mampu mengelola waktu dan peran mereka dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan pegawai untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga tanpa mengorbankan waktu mereka.

### **2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza & Fazri (2023), dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditentukan. Hal ini menciptakan siklus positif yang dimana kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Dengan kompensasi yang adil, karyawan merasa di hargai dan pada akhirnya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari & Cahyono (2021), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dapat lebih meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, karena ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan beban kerja mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat mereka. Namun pengaruh ini dapat diperkuat melalui kepuasan kerja yang merupakan respons positif karyawan terhadap aspek pekerjaan. Ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Fauzan (2022), dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

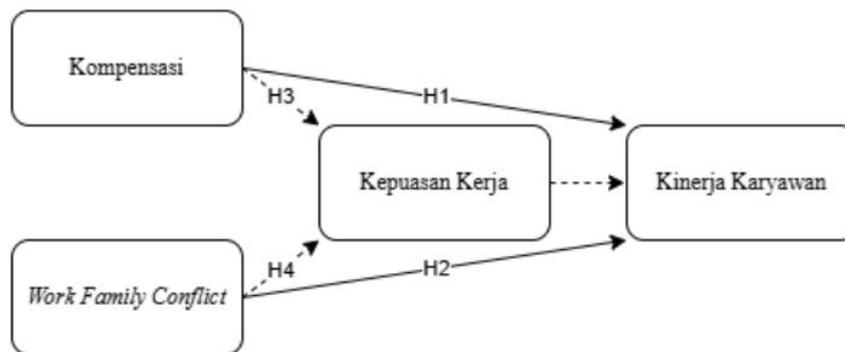
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Huda & Rahardja (2021), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Ketika karyawan merasa tertekan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja mereka sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2024), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menurunkan konflik

kerja pada karyawan PT. Mutiara Bakery Ambon dan mengalami peningkatan kerja karyawan. Sehingga tergaet kerja karyawan dapat tercapai dan terpenuhi

Berbeda juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin & Irmawati, 2024), dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi fokus dan energi karyawan. Ketika karyawan mengalami konflik tersebut, mereka mungkin merasa tertekan sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Namun, jika kepuasan kerja karyawan tinggi, mereka dapat tetap produktif meskipun ada konflik tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *work family conflict* dan kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H2 : Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang secara khusus berfokus pada analisis data melalui teknik statistik, dengan penekanan khusus pada pengujian hipotesis dan pengukuran variabel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data juga merupakan komponen kunci dari proses penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, data dikumpulkan dalam bentuk kuesioner, yang pengukurannya adalah respons karyawan terhadap pertanyaan yang diberikan.

Menurut Sugiyono (2022) pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian sampel dan populasi yang berbasis data konkret. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angka yang dihitung melalui analisis statistik sebagai alat uji perhitungan yang digunakan untuk menguji hipotesisnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Terbagi menjadi tiga variabel dalam penelitian ini. Yaitu variabel bebas (*Independent*), kompensasi dan *work family conflict*, variabel terikat (*Dependen*), kinerja karyawan, dan mediasi (*Intervening*), kepuasan kerja. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PR. Demang Jaya.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di pabrik rokok PR. Demang Jaya yang berlokasi di Kecamatan Bantur, Kabupaten Malang. Lokasi ini dipilih karena terdapat beberapa permasalahan, seperti kompensasi yang tidak memadai, termasuk gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, ketiadaan asuransi ketenagakerjaan, serta tidak adanya tunjangan pensiun. Selain itu, jam kerja yang terlalu lama juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pekerja yang bekerja di PR. Demang Jaya yang berjumlah 416 Orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel adalah sebuah upaya dalam melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitian. Besar sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 204 responden.

Ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas kesalahan maksimal 0,05 (5%)

Perhitungan:

$$n = \frac{416}{1 + (1,04)}$$

$$n = \frac{416}{2,04}$$

$$n = 204$$

Keterangan:

Nilai 1,04 hasil perkalian  $416 \times 0,0025$

Nilai 2,04 hasil dari  $1 + (1,04)$

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel berbasis *probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling*. Menurut Supriyanti & Maharani (2013) *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Metode *proportional random sampling* dipilih karena memungkinkan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel yang ditentukan (Sugiyono, 2022).

Sedangkan untuk mengukur opini dari sejumlah sampel, digunakan skala Likert. Responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan, dan jawaban mereka kemudian diolah menjadi sebuah kontinu dengan bobot nilai yang berkisar antara 1 hingga 5 sesuai dengan masing-masing item (Supriyanti & Maharani, 2013). Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- a Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 5
- b Jawaban tidak setuju diberi skor 4
- c Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d Jawaban setuju diberi skor 2
- e Jawaban sangat setuju diberi skor 1

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebar kuesioner kepada seluruh pekerja di PR. Demang Jaya.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2022) data primer adalah sumber yang langsung memberikan datanya untuk peneliti, seperti wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner untuk para pekerja yang bekerja di PR. Demang Jaya.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan sumber informasi sekunder dari penelitian terdahulu, jurnal serta informasi lainnya.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2020) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini observasi dilakukan langsung pada PR. Demang Jaya.

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang berupa beberapa catatan peristiwa, gambar, tulisan, dan lain-lain. Dokumentasi dapat digunakan untuk memperkuat kredibilitas data yang diperoleh dari wawancara.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2022) definisi operasional variabel adalah suatu variabel berbentuk apa pun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah sebuah variabel yang dijadikan sebab berubahnya dan adanya variabel terikat (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan *work family conflict* (X2).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang mendapat pengaruh dan dijadikan akibat ada variabel bebas (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 3. Variabel Penghubung (*Intervening Variable*)

Variabel penghubung adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini variabel penghubung yaitu kepuasan kerja (Z).

Keseluruhan penentuan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kompensasi (X1)	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai	Gaji	- Gaji sesuai beban kerja - Gaji berdasarkan masa kerja

	imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Saputro et al., 2022)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembayaran gaji tepat waktu</li> </ul>
		Upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembayaran yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja</li> <li>- Pembayaran yang diberikan berdasarkan penyelesaian proyek</li> <li>- Standar upah terendah yang ditetapkan pemerintah</li> </ul>
		Insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembayaran insentif secara adil dan tepat waktu</li> <li>- Bonus kehadiran</li> <li>- Bonus pencapaian target</li> </ul>
		Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tunjangan kesehatan</li> <li>- Tunjangan hari raya</li> <li>- Tunjangan anak dan istri</li> </ul>
		Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobil untuk operasional perusahaan</li> <li>- Ruang kerja yang nyaman</li> <li>- Program pengembangan diri</li> </ul>
<i>Work family conflict (X2)</i>	<i>Work family conflict</i> merupakan salah satu bentuk konflik antar peran ( <i>interrole conflict</i> ) yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).	Konflik berbasis waktu ( <i>Time-based conflict</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jam kerja yang terlalu panjang menghalangi waktu bersama keluarga</li> <li>- Ketika pekerjaan tidak selesai, karyawan membawa pekerjaan ke rumah</li> <li>- Tuntutan pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga</li> </ul>
		Konflik berbasis stres ( <i>Strain-based conflict</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres sehingga berdampak pada keluarga</li> <li>- Kelelahan akibat tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mampu memberikan dukungan emosional kepada keluarga</li> <li>- Stres akibat pekerjaan membuat karyawan lebih mudah marah ketika di rumah</li> </ul>

		Konflik berbasis perilaku ( <i>Behavior-based conflict</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbedaan perilaku di tempat kerja dan di rumah</li> <li>- Kesulitan menyesuaikan perilaku antara di tempat kerja dan di rumah</li> <li>- Cara pengambilan keputusan di tempat kerja berbeda dengan di rumah</li> </ul>
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan yang didasarkan pada harapan individu terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2021).	Menyenangi pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan bakat mereka</li> <li>- Adanya suasana kerja yang mendukung</li> <li>- Karyawan mendapat variasi dalam tugas yang mereka lakukan sehingga tidak bosan</li> </ul>
		Mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan hasil yang mereka capai</li> <li>- Karyawan merasa nilai pribadi mereka sejalan dengan visi dan misi perusahaan</li> <li>- Karyawan menunjukkan untuk berkarir dalam jangka panjang di perusahaan</li> </ul>
		Moral kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan menunjukkan sikap jujur dalam menjalankan tugas</li> <li>- Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan siap menerima konsekuensinya</li> <li>- Karyawan berkontribusi positif dalam tim</li> </ul>
		Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mematuhi semua peraturan dalam perusahaan</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mampu mengatur waktu dengan baik</li> <li>- Karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten</li> </ul>
		Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan berhasil mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan</li> <li>- Karyawan menerima umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja mengenai hasil kerja mereka</li> <li>- Karyawan mendapat penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang dicapai</li> </ul>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan usaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2006).	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan</li> <li>- Umpan balik positif dari pelanggan mengenai produk atau layanan yang dihasilkan</li> <li>- Kemampuan untuk mengikuti prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan</li> </ul>
		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu</li> <li>- Jumlah penjualan yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu</li> <li>- Jumlah proyek yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditetapkan</li> </ul>
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu</li> <li>- Tingkat kedisiplinan dalam mengikuti jadwal kerja</li> <li>- Kecepatan dalam merespons permintaan atau pernyataan dari atasan</li> </ul>

		Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penggunaan sumber daya secara efisien dalam bekerja</li> <li>- Tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditentukan</li> <li>- Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan solusi baru</li> </ul>
		Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan bekerja tanpa bergantung pada supervisi langsung</li> <li>- Proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerja</li> <li>- Kemampuan untuk mengatur waktu dan prioritas kerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas</li> </ul>
		Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan</li> <li>- Partisipasi aktif dalam kegiatan tim dan kolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama</li> <li>- Tingkat motivasi intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik</li> </ul>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

### 3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen, satu variabel independen dan satu variabel sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Patial Least Square*) dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Menurut Ghozali (2021) PLS (*Partial Least Square*) adalah metode analisis yang biasa disebut sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak ada masalah *multicollinearities* antar variabel eksogen. Hal ini dikarenakan PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Dengan dilakukannya

*bootstrapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga SmartPLS dapat digunakan dengan sampel penelitian kecil.

Menurut Ghozali (2021) PLS (*Partial Least Square*) adalah metode analisis yang termasuk dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang sangat efektif karena dapat digunakan pada berbagai skala data dan tidak membutuhkan sampel yang besar (kurang dari 100). Sedangkan menurut Supriyanti & Maharani (2013) PLS adalah metode analisis yang *powerful* karena dapat ditetapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS juga memiliki kompleksitas besar yaitu berkisar 100.

Analisis PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*Outer Model*) dan pengujian model struktural (*Inner Model*). Model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Sementara model struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk menguji kausalitas (sebab-akibat) atau pengujian hipotesis dengan model prediksi. *Structural Equation Model* (SEM) sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutupi kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Sebelum masuk ke pengujian *outer model* dan *inner model*, perlu dilakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada suatu sampel (Nasution, 2017). Dalam penelitian ini dibutuhkan perhitungan frekuensi dari setiap item pertanyaan yang ada dalam soal tes. Langkah awal yang digunakan dalam penelitian ini adalah menentukan perhitungan frekuensi dari setiap item pertanyaan, yang selanjutnya total dari nilai setiap item di presentasikan menggunakan rumus berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase distribusi frekuensi

f = Frekuensi (Jumlah responden yang menjawab)

N = Jumlah total responden

Data yang sudah diolah dalam penelitian ini kemudian ditentukan panjang interval dengan tujuan untuk menentukan klasifikasi atau kategori pada setiap kondisi variabel. Apabila panjang kelas sudah ditentukan, maka setiap nilai dari item dimasukkan ke dalam tiap kelas interval sehingga dapat diperoleh frekuensi setiap kategori untuk selanjutnya dipresentasikan. Interval pada penelitian ini sangat penting, karena agar mengetahui apakah nilai rata-rata (*mean*) dari setiap item pertanyaan tersebut di respons dengan baik oleh responden. Interval penelitian pada penelitian ini dapat di ukur dengan rumus berikut:

$$Interval = \frac{Data\ Tertinggi - Data\ Terendah}{Kelas\ Interval}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kemudian interval penilaian tersebut dijabarkan pada tabel 3.2 Interval penilaian *mean* untuk semua variabel berikut:

Tabel 3. 2 Tabel Interval Penilaian Mean untuk Semua Variabel

No.	Interval	Keterangan
1.	1 – 1,8	Sangat tidak baik
2.	1,8 – 2,6	Tidak baik
3.	2,6 – 3,4	Cukup
4.	3,4 – 4,2	Baik
5.	4,2 – 5,0	Sangat baik

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

### 3.8.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* merupakan salah satu tahap dalam PLS-SEM yang berfungsi untuk menguji validitas dan reliabilitas dari konstruk atau variabel yang digunakan dalam

penelitian (Ghozali, 2021). Uji *outer model* bertujuan untuk mempresifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya serta untuk melihat validitas dan reliabilitas suatu model penelitian.

Tujuan dari instrumen ini adalah untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer (kuesioner) harus memenuhi dua syarat, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator *convergent validity*. *Convergent validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan hubungan antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Jika ukuran reflektif individual berkorelasi di atas 0,50 - 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, maka dapat dikatakan tinggi (Ghozali, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

### **3.8.3 Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian ini merupakan uji yang menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

Dalam *inner model* terdapat beberapa pengujian yaitu *R-square*, *Q-square*, dan *F-square*, *Goodness of Fit* dan Hipotesis (Hair et al., 2017).

1. Uji *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

Uji *R-Square* merupakan pengujian yang menghitung seberapa besar variabel laten independen menjelaskan varian dari variabel laten dependen (Ghozali, 2021). Nilai *coefficient of determination* ( $R^2$ ) dari setiap variabel laten endogen dianggap sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besaran kekuatan yang dimiliki variabel independen untuk bisa memberikan pengaruh kepada variabel dependen. Nilai *R-Square* memiliki nilai sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 nilai tersebut secara terurut memberikan petunjuk untuk nilai dikatakan kuat, moderat dan lemah (Hair et al., 2017).

2. Uji *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Uji *Q-Square* merupakan uji yang dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2021). Jika nilai *Q-square*  $> 0$  maka hal ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* dan jika nilai *Q-Square*  $< 0$  sehingga menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Hair et al., 2017).

3. Uji *Effect Size* ( $F^2$ )

Uji *F-Square* merupakan uji yang dilakukan agar dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai *F-Square* memiliki efek dengan nilai 0.35, 0.15, dan 0.02 yang memberikan petunjuk untuk nilai dikatakan kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2017).

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, dapat digunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Hasil dianggap signifikan jika  $p\text{-value} < 0,05$ . Selain itu, pengujian hipotesis juga dikatakan signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Jika nilai t-statistik kurang dari 1,96, maka hasilnya dianggap tidak signifikan. (Ghozali, 2021).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**



Gambar 4. 1 Logo PR. Demang Jaya

PR. Demang Jaya adalah pabrik rokok skala menengah yang berlokasi di Kecamatan Bantur, Kabupaten Malang. Perusahaan ini didirikan oleh H. Zubaidi pada tanggal 16 September 2020 dan berfokus pada produksi rokok kretek dan filter. PR. Demang Jaya berkomitmen untuk menyediakan produk rokok berkualitas tinggi dengan cita rasa khas dengan harga terjangkau yang dapat diakses oleh semua orang di Indonesia dengan semangat kemandirian dan pemberdayaan ekonomi lokal. PR. Demang Jaya membuat beberapa jenis rokok kretek, termasuk Unggul Alami Jaya 12, Unggul Alami Jaya 16, dan Sembilan Cengkeh 12. Mereka juga membuat rokok filter, Unggul Alami Filter 12, yang memiliki cita rasa unik dan kualitas yang membuatnya kompetitif di pasar lokal dan regional.

Dengan mengutamakan bahan baku tembakau yang dipilih dari petani lokal Jawa Timur dan proses produksi yang mengikuti standar kualitas dan ketelitian tinggi, perusahaan akan terus berkembang menjadi salah satu pemain potensial dalam industri rokok nasional. Dengan dukungan sekitar 400 karyawan, PR. Demang Jaya terus berkomitmen untuk meningkatkan jangkauan produksi dan mempertahankan kualitas produk. Selain itu, PR. Demang Jaya menawarkan

lapangan kerja tetap serta pelatihan pengendalian mutu, pengemasan, dan keterampilan linting rokok. Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. PR. Demang Jaya sadar akan pentingnya tanggung jawab sosial dan lingkungan. PR. Demang Jaya mengelola limbah produksi dengan cara yang ramah lingkungan dan secara aktif berpartisipasi dalam program kebersihan dan penghijauan lingkungan Kecamatan Bantur.

Sebagai bagian dari identitas merek nya, PR. Demang Jaya juga mengung slogan “Tak akan pindah ke lain hati“ yang mencerminkan loyalitas pelanggan terhadap kualitas dan cita rasa produk yang dihadirkan oleh perusahaan.

## **4.2 Deskripsi Karakteristik Responden**

### **4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data survei berikut menunjukkan karakteristik responden karyawan di pabrik rokok PR. Demang Jaya berdasarkan gender atau jenis kelamin. Tabel berikut menunjukkan cara tabel data dikelompokkan:

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Gender</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
Perempuan	205	100%
<b>Jumlah</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sampel sebesar 205 responden. Responden ini kebanyakan di isi oleh perempuan dengan persentase 100%. Dikarenakan fokus penelitian ini ditujukan pada kinerja karyawan bagian pengemasan dan penggilingan.

### **4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Data survei berikut menunjukkan ciri-ciri responden karyawan di pabrik rokok PR. Demang Jaya berdasarkan usia. Tabel berikut menunjukan cara tabel data di kelompokkan:

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
< 20 Tahun	20	9,75%

21-30 Tahun	94	45,85%
31-40 Tahun	62	30,25%
41 Tahun >	29	14,15%
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Data responden dalam tabel 4.2 terdiri dari item usia. Hasil menunjukkan bahwa usia 21 hingga 30 tahun mendominasi jumlah responden dengan total persentase 45%. Sedangkan usia 31 hingga 40 tahun berada di urutan kedua dengan total persentase 30,25%. Sedangkan usia di atas 41 tahun berada di urutan ketiga dengan total persentase 14,15% dan usia di bawah 20 tahun berada di urutan keempat dengan total persentase 9,75%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Variabel Kompensasi (X1)

Indikator dari kompensasi ini dapat diukur dengan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Berikut tabel distribusi X1:

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	Sangat tidak baik (1)	Tidak baik (2)	Cukup baik (3)	Baik (4)	Sangat baik (5)	Rata-rata
X1.1.1	1	2	48	120	34	3,9
X1.1.2	1	3	43	116	42	4,0
<b>X1.1.3</b>	2	1	12	68	122	<b>4,5</b>
X1.2.1	4	2	20	59	120	4,4
X1.2.2	0	0	28	75	102	4,4
X1.2.3	2	6	80	72	44	3,7
X1.3.1	3	5	54	101	42	3,8
X1.3.2	10	20	84	69	22	3,4
X1.3.3	10	19	56	87	33	3,6
X1.4.1	23	38	98	33	13	2,9
X1.4.2	30	57	90	14	14	2,6
<b>X1.4.3</b>	34	60	84	19	8	<b>2,5</b>
X1.5.1	26	50	97	19	10	2,7
X1.5.2	1	7	46	115	36	3,9
X1.5.3	4	23	96	67	15	3,3
<i>Mean</i>						<b>3,6</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari pernyataan “Perusahaan selalu membayar gaji saya tepat waktu.” Yang di muat oleh item X1.1.3 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,5 seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.3. Sebaliknya, nilai rata-rata item X1.4.3 menunjukkan

nilai paling rendah yaitu sebesar 2,5 yang memuat pernyataan yakni “Tunjangan untuk anak dan istri saya mencukupi kebutuhan mereka.”. Dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,6, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) di anggap baik oleh responden.

#### 4.3.2 Variabel *Work Family Conflict* (X2)

*Work Family Conflict* di ukur dengan tiga indikator yaitu konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), konflik berbasis stres (*strain-based conflict*), dan konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Dari tiga indikator yang membentuk variabel *work family conflict*, responden dapat menjawab delapan pertanyaan dari survei yang dibagikan. Hasil dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Family Conflict*

Indikator	Sangat tidak baik (1)	Tidak baik (2)	Cukup baik (3)	Baik (4)	Sangat baik (5)	Rata-rata
X2.1.1	28	46	125	4	2	2,5
<b>X2.1.2</b>	123	67	11	3	1	<b>1,5</b>
X2.1.3	62	90	48	3	2	2,0
X2.2.1	56	71	71	2	5	2,2
X2.2.2	56	83	58	5	3	2,1
X2.2.3	72	73	43	8	9	2,1
X2.3.1	46	78	57	15	9	2,3
X2.3.2	41	59	96	6	3	2,4
<b>X2.3.3</b>	14	33	51	97	10	<b>3,3</b>
<i>Mean</i>						<b>2,3</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pernyataan “Cara saya mengambil keputusan di tempat kerja berbeda dengan cara saya mengambil keputusan di rumah.” Yang di muat oleh item X2.3.3 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,3 seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.4. Sebaliknya, nilai rata-rata item X2.1.2 menunjukkan nilai paling rendah yaitu sebesar 1,5 yang memuat pernyataan yakni “Saya sering membawa pekerjaan ke rumah ketika saya tidak dapat menyelesaikan di kantor.” Dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,3, dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) dianggap tidak baik oleh responden.

### 4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja di ukur dengan lima indikator yaitu menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari lima indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja, responden dapat menjawab delapan pertanyaan dari survei yang dibagikan. Hasil dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Sangat tidak baik (1)	Tidak baik (2)	Cukup baik (3)	Baik (4)	Sangat baik (5)	Rata-rata
Z.1.1	2	3	39	79	82	4,2
Z.1.2	0	2	38	130	35	4,0
Z.1.3	2	7	29	41	126	4,4
Z.2.1	0	2	18	53	132	4,5
Z.2.2	2	3	110	50	39	3,6
Z.2.3	0	5	36	44	120	4,4
<b>Z.3.1</b>	0	1	11	54	139	<b>4,6</b>
<b>Z.3.2</b>	0	2	12	58	133	<b>4,6</b>
Z.3.3	0	0	15	72	118	4,5
Z.4.1	0	2	17	60	126	4,5
Z.4.2	0	1	13	71	120	4,5
Z.4.3	0	2	14	63	126	4,5
Z.5.1	0	1	29	59	115	4,4
Z.5.2	2	5	37	116	45	4,0
<b>Z.5.3</b>	10	10	123	50	12	<b>3,2</b>
<i>Mean</i>						<b>4,3</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Dari pernyataan “Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.” Yang dimuat oleh item Z.3.2.1 serta pernyataan “Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan siap menerima konsekuensi dari pekerjaan saya.” Yang dimuat oleh item Z.3.2 memiliki nilai rata-rata yang sama sebesar 4,6 seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.5. Sebaliknya, nilai rata-rata item Z.5.3 menunjukkan nilai paling rendah yaitu sebesar 3,2 yang memuat pernyataan yakni “Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja yang telah saya capai.”. Dengan hasil nilai rata-rata sebesar 4,3, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) dianggap sangat baik oleh responden.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja (Y) diukur dengan enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari enam indikator yang membentuk variabel kinerja, responden dapat menjawab delapan pertanyaan dari survei yang dibagikan. Hasil dari jawaban responden ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sangat tidak baik (1)	Tidak baik (2)	Cukup baik (3)	Baik (4)	Sangat baik (5)	Rata-rata
Y.1.1	2	0	22	158	23	4,0
<b>Y.1.2</b>	3	4	137	47	14	<b>3,3</b>
Y.1.3	1	2	15	145	42	4,1
<b>Y.2.1</b>	1	2	18	46	138	<b>4,6</b>
Y.2.2	2	3	116	58	26	3,5
Y.2.3	1	1	39	108	55	4,1
Y.3.1	0	2	22	112	69	4,2
Y.3.2	0	2	17	81	105	4,4
Y.3.3	0	0	22	110	73	4,2
Y.4.1	0	0	34	90	81	4,2
Y.4.2	0	1	34	80	90	4,3
Y.4.3	1	5	36	115	48	4,0
Y.5.1	1	4	32	114	54	4,1
Y.5.2	0	0	29	80	96	4,3
Y.5.3	0	1	17	86	101	4,4
Y.6.1	0	4	20	64	117	4,4
Y.6.2	2	0	21	115	67	4,2
Y.6.3	1	1	22	68	113	4,4
<i>Mean</i>						<b>4,1</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.” Yang dimuat oleh item Y.2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,6 seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.6. Sebaliknya, nilai rata-rata item Y.1.2 menunjukkan nilai paling rendah sebesar 3,3 yang memuat pernyataan yakni “Saya sering menerima umpan balik positif dari pelanggan terkait produk atau layanan yang saya hasilkan.”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,1, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dianggap baik oleh responden.

#### 4.4 Analisis Data

Untuk memperlancar jalannya penelitian, *Partial Least Square* (PLS) digunakan dalam program SmartPLS versi 4 untuk melakukan proses *running* data. Sampel dipilih dari populasi untuk memberikan jawaban berdasarkan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Kemudian data dikumpulkan serta diolah ke dalam bentuk tabel. Langkah berikutnya, daftar data tersebut diolah sehingga dapat diketahui bentuk model dan signifikansi variabel yang di uji.

##### 4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran luar model dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Beberapa tes model eksternal, termasuk cronbach's alpha, validitas konvergen, validitas diskriminan, varian rata-rata yang diekstraksi (AVE), dan reliabilitas komposit.

##### 4.4.1.1 Uji Validitas Konvergen

Pengujian ke valid an item pengukuran ditunjukkan oleh hubungan antara nilai item dan total. Sebagaimana dinyatakan oleh (Sugiyono, 2022), penelitian hanya dapat dianggap valid jika ada kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data dari subjek. Jika hasil item atau indikator untuk setiap variabel memiliki nilai muatan faktor di atas 0,7 atau sebaliknya, model penelitian tersebut mungkin valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Konvergen

No.	Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	X1.1.1	0.998	Valid
		X1.1.2	0.994	Valid
		X1.2.1	0.991	Valid
		X1.2.2	0.994	Valid
		X1.3	0.994	Valid
		X1.4	0.994	Valid
		X1.5	0.985	Valid
2.	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	X2.1.1	0.953	Valid
		X2.1.2	0.948	Valid
		X2.2.1	0.966	Valid
		X2.2.2	0.989	Valid
		X2.3	0.987	Valid
3.	Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0.798	Valid
		Y.2	0.723	Valid

		Y.3	0.894	Valid
		Y.4	0.899	Valid
		Y.5	0.886	Valid
		Y.6	0.740	Valid
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.757	Valid
		Z.2	0.736	Valid
		Z.3	0.789	Valid
		Z.4	0.802	Valid
		Z.5	0.826	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Modifikasi model dilakukan dengan menghapus indikator-indikator yang memiliki nilai faktor loading di bawah 0,7 yaitu pada variabel kompensasi (X1) terdapat 8 dari 15 *measurement* yang dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada variabel *work family conflict* (X2) memiliki 4 dari 9 *measurement* yang tidak valid. Selain itu, pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 12 dari 19 *measurement* yang tidak valid. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (Z) terdapat 10 dari 15 *measurement* yang tidak valid. Setelah di modifikasi model, nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel dapat di lihat pada tabel 4.7. Secara statistik semua itemnya valid dengan nilai di atas 0,7.

#### 4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Nilai korelasi yang lebih besar antara item dan struktur dapat ditemukan dengan melakukan uji validitas diskriminan. Untuk mengukur indikator, nilai *cross-loading* harus diperhatikan. Ini berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai, yaitu dengan membandingkan korelasi indikator konstruk tertentu dengan konstruk lain. Apabila nilai korelasi antar item dan konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas diskriminan:

Tabel 4. 8 *Cross Loading*

<i>Item</i>	Kompensasi (X1)	<i>Work Family Conflict</i> (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1.1	0.998	-0.219	0.376	0.400
X1.1.2	0.994	-0.238	0.352	0.393
X1.2.1	0.991	-0.205	0.356	0.380
X1.2.2	0.994	-0.217	0.374	0.396

X1.3	0.994	-0.211	0.371	0.394
X1.4	0.994	-0.216	0.371	0.394
X1.5	0.985	-0.196	0.337	0.375
X2.1.1	-0.210	0.953	-0.194	-0.253
X2.1.2	-0.173	0.948	-0.191	-0.233
X2.2.1	-0.202	0.966	-0.192	-0.243
X2.2.2	-0.227	0.989	-0.225	-0.276
X2.3	-0.231	0.987	-0.226	-0.274
Z.1	0.199	-0.149	0.757	0.523
Z.2	0.303	-0.156	0.736	0.438
Z.3	0.318	-0.214	0.789	0.592
Z.4	0.257	-0.183	0.802	0.588
Z.5	0.345	-0.127	0.826	0.573
Y.1	0.257	-0.229	0.663	0.798
Y.2	0.255	-0.211	0.607	0.723
Y.3	0.355	-0.197	0.52	0.894
Y.4	0.353	-0.196	0.525	0.899
Y.5	0.364	-0.200	0.508	0.886
Y.6	0.365	-0.262	0.583	0.740

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa nilai *cross-loading* variabel-variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai korelasi antar item dan konstruk yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross-loading* konstruk lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan uji validitas diskriminan penelitian ini valid.

Langkah lain untuk mengetahui validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat setiap konstruk dalam variansi rata-rata diekstraksi (AVE). Hasil perhitungan AVE untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompensasi (X1)	0.986
<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0.939
Kepuasan Kerja (Z)	0.613
Kinerja Karyawan (Y)	0.683

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel data di atas, nilai AVE seluruh variabel yang di teliti lebih besar dari kriteria baku yaitu 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut memenuhi validitas konvergen sehingga menjamin seluruh variabel lolos uji validitas konvergen.

#### 4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat pengujian untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrumen dapat menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten setelah pengukuran berulang (Sugiyono, 2022).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
1.	Kompensasi	0.998	0.998	Reliabel
2.	<i>Work Family Conflict</i>	0.984	0.987	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.842	0.888	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.905	0.928	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai composite dan cronbach's alpha yang mencukupi dari nilai standar yaitu  $>0,7$ . Seluruh variabel memenuhi lulus uji composite reliability dan cronbach's alpha yang dapat dipastikan data reliabel.

#### 4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengukuran *inner model*, menurut Hair et al (2017) menyatakan terdapat beberapa pengujian yaitu *R-Square*, *Q-Square*, *F-Square*, *Goodness of Fit*, dan uji hipotesis. Hasil uji disajikan sebagai berikut:

##### 4.4.2.1 Uji *Coefficient of Determination* ( $R^2$ )

Tabel 4. 11 *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.152
Kinerja Karyawan (Y)	0.519

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.11 dapat disimpulkan hasil nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,152 atau bila di persentasekan menjadi 15,2%, sehingga pengaruhnya lemah. Artinya, besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan *work family conflict* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menunjukkan nilai sebesar 42,2%. Sedangkan hasil nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0.519 atau bila di persentasekan menjadi 51,9%, sehingga

pengaruhnya kuat. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi (X1) dan *work family conflict* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 15,2%.

#### 4.4.2.2 Uji Predictive Relevance (Q2)

Uji *Q-Square* merupakan uji yang dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2021). Jika nilai *Q-Square* > 0 maka hal ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* dan jika nilai *Q-Square* < 0 maka dapat di simpulkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Hair et al., 2017). Uji *Q-Square* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 12 Uji *Blindfolding*

Variabel	SSO	SSE	<i>Q<sup>2</sup> Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1.230.000	821.635	<b>0.332</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji *Q-Square* dilakukan untuk melihat seberapa kuat hubungan semua variabel terhadap variabel tujuan. Dalam hal ini, variabel hubungannya adalah variabel kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Q-Square* menunjukkan nilai 0,332 > 0. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dinyatakan *predictive relevance*.

#### 4.4.2.3 Uji Effect Size (F2)

Uji *F-Square* merupakan uji yang dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai *F-Square* memiliki efek dengan nilai 0.35, 0.15, dan 0.02 yang memberikan petunjuk untuk nilai dikatakan kuat, moderat dan lemah (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 13 Uji *F-Square*

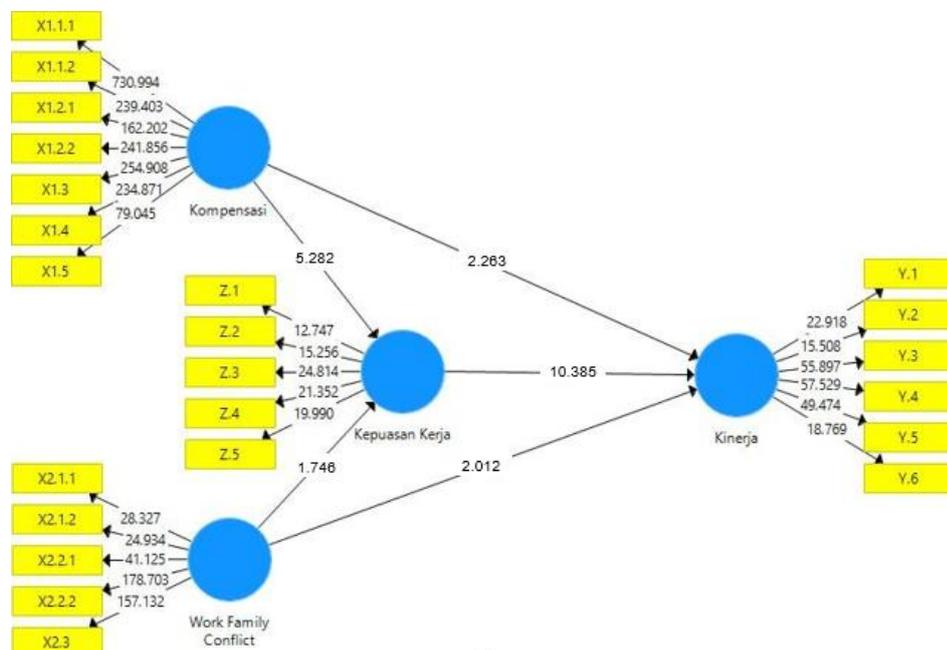
Variabel	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	0.036
<i>Work Family Conflict</i> (X2)	0.020
Kepuasan Kerja (Z)	0.685

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *work family conflict* (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada level structural tergolong kecil dengan nilai 0,020. Sedangkan variabel kompensasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada level structural dengan nilai 0,036 dan 0,685.

#### 4.4.2.4 Uji Hipotesis

Nilai probabilitas dan nilai t-statistik dapat digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Menurut Ghazali (2021) hasil dianggap signifikan jika p-value <0,05, dan hasil tidak signifikan jika nilai t-statistik kurang dari 1,96.



Gambar 4. 2 Hasil *Output Bootstrapping*

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025 (*Output SmartPLS 4*)

#### 4.4.2.5 Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 14 *Path Coefficients*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Z -> Y	0.624	0.624	0.061	10.190	0.000
X1 -> Z	0.335	0.338	0.06	5.551	0.000
<b>X1 -&gt; Y</b>	<b>0.143</b>	<b>0.144</b>	<b>0.06</b>	<b>2.404</b>	<b>0.017</b>
X2 -> Z	-0.14	-0.146	0.079	1.778	0.076
<b>X2 -&gt; Y</b>	<b>0.101</b>	<b>0.098</b>	<b>0.064</b>	<b>2.012</b>	<b>0.019</b>

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini adalah pengaruh kompensasi (X1) dan *work family conflict* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat terpenuhi.

#### **H1 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada kolom original sampel bernilai 0,143 (positif). Selanjutnya mengenai hasil signifikansi, pada tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa hasil t-statistik sebesar 2.404, artinya nilai tersebut lebih besar dari t-statistik (1,96). Sedangkan jumlah p-value yang di dapatkan sebesar 0,017 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

#### **H2 : Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *work family conflict* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada kolom original sampel bernilai 0,101 (positif). Selanjutnya, mengenai hasil signifikansi, pada tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa hasil t-statistik sebesar 2.012, artinya nilai tersebut lebih besar dari t-statistik

(1,96). Sedangkan jumlah p-value yang di dapatkan sebesar 0,019 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

#### 4.4.2.6 Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4. 15 Uji *Specific Indirect Effect*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Z -> Y	0.209	0.21	0.04	5.253	0.000
X2 -> Z -> Y	-0.088	-0.09	0.05	1.751	0.081

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

#### **H3 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan berpengaruh positif secara tidak langsung antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z). Dapat dilihat pada kolom *original sampel* bernilai 0.209 (positif). Selanjutnya, mengenai hasil signifikansi, pada tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa hasil nilai t-statistik sebesar 5.253, artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai t-statistik (1,96). Sedangkan jumlah p-value yang di dapatkan sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh kepuasan kerja (Y) di katakan positif signifikan, sehingga dapat di simpulkan bahwa **H3 diterima**.

#### **H4 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan berpengaruh negatif secara tidak langsung antara variabel *work family conflict* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi oleh variabel kepuasan

kerja (Z). Dapat dilihat pada kolom *original sampel* bernilai -0.088 (negatif). Selanjutnya, mengenai hasil signifikansi, pada tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa hasil nilai t-statistik sebesar 1.751, artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-statistik (1,96). Sedangkan jumlah *p-value* yang di dapatkan sebesar 0,081 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh kepuasan kerja (Y) di katakan negatif signifikan, sehingga dapat di simpulkan bahwa **H4 ditolak**.

#### **4.5 Pembahasan**

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil pengujian analisis yang menghubungkan antara variabel kompensasi (X1), *work family conflict* (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, peneliti juga akan mengulas tentang konsekuensi dari hasil pengujian penelitian yang memberikan fakta berdasarkan data lapangan mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis.

##### **4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PR. Demang Jaya. Dengan demikian, hasil tersebut menyatakan bahwa pekerjaan dengan tingkat kompensasi yang tinggi akan berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat kompensasi dalam sebuah pekerjaan itu rendah atau kurang, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Jadi, semakin baik pemberian kompensasi dalam sebuah usaha maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam usaha tersebut. Ketika karyawan menerima kompensasi yang adil dan kompetitif seperti gaji, bonus dan insentif lainnya, maka mereka akan merasa lebih di hargai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesetiaan terhadap perusahaan, dan keinginan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, implementasi yang dapat terus dikembangkan oleh PR. Demang Jaya yaitu dengan cara melakukan evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi secara berkala. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memastikan struktur gaji, bonus, dan

tunjangan sesuai dengan standar industri dan kinerja karyawan itu sendiri, Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem insentif berbasis kinerja, misalnya bonus tahunan berdasarkan pencapaian KPI (*Key Performance Indicators*).

Hasil penelitian Yani (2022) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Rizki Abadi secara positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Apriyadi et al (2023) penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. Mendukung hal tersebut, Sari & Fauzi (2024) menyatakan bahwa kompensasi bekerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2021) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023), dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, Sangkaen et al (2019) juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima.

Dalam Islam, kompensasi yang dijanjikan pemberi kerja harus dibayarkan kepada pekerja. Artinya pemberi kerja menerima hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, sedangkan pekerja menerima gaji atau imbalan atas tenaga yang mereka berikan. Allah menegaskan tentang imbalan atau upah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa upah memainkan peran penting dalam kehidupan pekerja, karena banyak pekerja bergantung pada upah untuk memenuhi

kebutuhan hidup mereka. Dengan kata lain, setiap orang yang memberikan tenaga atau jasa untuk kepentingan orang lain diharapkan mendapatkan kompensasi yang layak. Al-Qur'an juga memberi tahu kita betapa pentingnya memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja keras mereka.

#### **4.5.2 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PR. Demang Jaya. Karyawan yang mengalami *Work family conflict* (WFC) bisa jadi merasa memiliki tanggung jawab ganda yang membuat pekerja lebih termotivasi untuk bekerja keras, meningkatkan kinerja demi memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi pemeliharaan *work family conflict* akan menyebabkan peningkatan kinerja secara signifikan.

PR. Demang Jaya dapat memberikan dukungan sosial atau fleksibilitas, karyawan yang mengalami WFC tetap bisa menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja. Beberapa karyawan memiliki resiliensi tinggi, mampu menyeimbangkan tuntutan meskipun dalam tekanan, dan menjadikan konflik itu sebagai tantangan yang harus ditaklukkan, bukan hambatan.

Mendukung hasil temuan ini, penelitian Amrita (2024), menunjukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Sejalan dengan hal itu, Idris et al (2023) juga menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Hal itu di dukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayah & Adi, 2024, juga menemukan bahwa hipotesis konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pemeliharaan konflik kerja keluarga, semakin baik kinerja karyawan.

Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rasminingsih et al (2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Munawi et al (2023) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita. Mendukung hal tersebut Permatasari & Ratnawati (2024) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BUMN PT.X Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Hadi (2021) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa konflik pekerjaan-keluarga pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam Islam, Islam menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan keluarga dalam menjalankan tanggung jawab di antara keduanya. Seperti halnya dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

Ayat ini mendorong umat Islam untuk berusaha mendapatkan kebahagiaan di akhirat dengan berbuat baik, beribadah, dan mengikuti perintah Allah. Selain itu, ayat ini mengingatkan kita untuk menikmati kenikmatan dunia tetapi tidak melampaui batas atau mengabaikan kewajiban kita di akhirat. Sementara itu, ayat ini menekankan pentingnya berbuat baik kepada sesama manusia seperti yang Allah lakukan kepada kita.

#### **4.5.3 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi mencerminkan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor tersebut dalam perusahaan PR. Demang Jaya. Sistem penggajian yang adil dan

kompetitif tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih produktif, lebih efisien, dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung antara kompensasi yang adil dan kompetitif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen PR Demang Jaya dapat mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi untuk memastikan kinerja yang stabil. Ini dapat dicapai dengan mengubah sistem gaji, bonus, dan tunjangan agar sesuai dengan standar industri dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Pada saat yang sama, juga dapat dilakukan untuk membangun program pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Selain itu, komunikasi terbuka membantu manajemen dan karyawan berbicara tentang kebutuhan dan harapan mereka tentang pekerjaan.

Hasil penelitian Fauzan (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Riza & Fazri (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Mendukung hal tersebut Wulandari & Cahyono (2021) menyatakan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, penggunaan variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh kolaborasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Mandahuri (2020) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Cikarang.

Untuk memperkuat hasil temuan, penelitian yang dilakukan oleh Permana et al (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ardana (2016) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara penuh (*complete/full mediation*) memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak.

Dalam Islam tidak ada definisi secara rinci tentang kepuasan kerja seperti yang ditemukan dalam manajemen kontemporer. Namun, Al-Qur'an menyampaikan konsep-konsep yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti konsep balasan yang adil atas usaha yang dilakukan dan pentingnya bekerja dengan niat hati yang tulus. Seperti halnya dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya : Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Dalam ayat tersebut Allah mengatakan bahwa setiap orang akan dibalas sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Allah juga mengatakan bahwa keadaan manusia tidak akan diubah oleh Allah kecuali mereka sendiri bekerja keras dan tawakal. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kerja keras dan motivasi diri sendiri untuk mencapai kepuasan kerja dan keberhasilan hidup.

#### **4.5.4 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi mencerminkan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor tersebut dalam perusahaan PR. Demang Jaya. Dengan demikian, *work family conflict* yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja tidak dapat mengontrol pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena banyak hal yang dapat membuat karyawan merasa tidak puas, seperti kurangnya waktu bersama keluarga, manajemen stres yang kurang baik akibat tekanan pekerjaan, dan perilaku yang kurang menyenangkan dari rekan atau atasan. Oleh karena itu, karyawan akan lebih bahagia jika bekerja tanpa adanya konflik dalam keluarga.

Secara teoritis, konflik antara peran kerja dan keluarga dapat mengganggu keseimbangan kehidupan karyawan, menyebabkan karyawan stres, dan

menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah kemudian berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrita (2024) menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja mempunyai efek yang tidak signifikan. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Nurkhayati & Khasbulloh (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq et al (2023) juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2024), dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Dalam Islam, umatnya di tuntut untuk menghargai segala pekerjaannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Hal ini bertujuan agar setiap apa pun yang dilakukan memperoleh hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Seperti halnya dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ini merupakan janji dalam agama Islam bahwa setiap tindakan akan dibalas sesuai dengan apa yang telah dilakukan. Baik kebaikan maupun keburukan akan menerima balasannya masing-masing. Selain itu, ayat ini meminta orang Islam untuk terus bekerja dan berbuat baik, karena Allah SWT akan melihat dan membalas semua usaha mereka. Dalam Surat At-Taubah ayat 105, ini juga menekankan pentingnya memiliki etos kerja yang kuat dan produktif dalam kehidupan sehari-hari. Akibatnya, orang-orang yang beragama Islam dimotivasi

untuk memanfaatkan kemampuan dan bakat yang diberikan oleh Allah untuk bertindak sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4 untuk menganalisis data. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh kompensasi dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Subjek dalam penelitian ini adalah PR. Demang Jaya. Setelah seluruh proses analisis data diselesaikan, sejumlah kesimpulan dapat ditarik sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Demang Jaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.
2. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PR. Demang Jaya. Karyawan yang mengalami *Work family conflict* (WFC) bisa jadi merasa memiliki tanggung jawab ganda yang membuat pekerja lebih termotivasi untuk bekerja keras, meningkatkan kinerja demi memenuhi kebutuhan keluarga.
3. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PR. Demang Jaya. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung, di mana kompensasi yang tinggi dengan disertai kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
4. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan PR. Demang Jaya. Meskipun konflik kerja dan keluarga dapat

menurunkan kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja tersebut tidak cukup kuat untuk menetralkan dampak negatif dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan mengoptimalkan sistem kompensasi agar lebih adil dan kompetitif. Hal ini mencakup penyesuaian gaji pokok, pemberian bonus, serta tunjangan lainnya yang relevan. Penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja juga dinilai efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan manajemen konflik antara pekerjaan dan keluarga. Langkah ini dapat diwujudkan melalui penerapan kebijakan kerja yang fleksibel serta penyediaan program kesejahteraan, seperti layanan konseling dan pelatihan manajemen stres.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan transparan, khususnya dalam proses penilaian kinerja. Memberikan peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi jabatan juga sangat dianjurkan.

Perusahaan juga perlu secara proaktif mengidentifikasi karyawan yang mengalami tingkat konflik kerja-keluarga yang tinggi dan memberikan dukungan yang sesuai, seperti penyesuaian beban kerja atau layanan konsultasi. Selain itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan harus terus ditingkatkan guna memenuhi kebutuhan individu karyawan tanpa mengganggu produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Limitasi dalam penelitian ini yaitu adanya beberapa keterbatasan penelitian yang harus dipertimbangkan. Pertama, ada kemungkinan bahwa responden tidak dapat mengungkapkan apa yang sebenarnya dirasakan, karena data yang

dikumpulkan dalam penelitian ini hanya melalui kuesioner. Kedua, karena penelitian ini hanya membahas satu perusahaan, jadi masih perlu dilakukan pengembangan dengan cara membandingkan dengan perusahaan lain. Selain itu, pengumpulan data pada penelitian ini hanya dilakukan pada satu waktu, yang artinya penelitian ini tidak dapat mengamati dinamika perubahan kepuasan kerja, *work family conflict*, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian mendatang harus memperluas daftar variabel yang diteliti. Misalnya, dapat ditambahkan variabel seperti komitmen organisasi, kecerdasan emosional, atau tingkat stres kerja. Untuk melihat bagaimana perubahan kompensasi dan konflik kerja keluarga mempengaruhi kinerja dari waktu ke waktu, metode jangka panjang sangat disarankan.

Untuk mengidentifikasi pengaruh yang lebih khusus, penelitian juga harus membagi responden berdasarkan usia, status pernikahan, dan jabatan. Faktor budaya organisasi juga harus dipertimbangkan karena faktor-faktor ini dapat memperkuat atau memperlemah dampak kompensasi dan konflik kerja keluarga terhadap kinerja. Untuk memperkaya analisis, dapat dilakukan studi komparatif dengan perusahaan lain dalam berbagai skala atau industri.

Terakhir, untuk mencapai penelitian yang lebih mendalam, akurat, dan holistik terkait hubungan antar variabel, sangat disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan teknik analisis statistik yang lebih kompleks, seperti *mix method*. Pendekatan *mix method* ini mengintegrasikan dan menggabungkan antara metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada data numerik, statistik, dan generalisasi maupun metode kualitatif yang mendalami narasi, konteks, dan makna di balik angka. Dengan memadukan kedua kekuatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, tidak hanya tentang apa yang terjadi atau seberapa sering suatu fenomena muncul tetapi juga mengapa dan bagaimana hubungan antar variabel tersebut terbentuk dalam konteks yang lebih kaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Amrita, W. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, 4(8).
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI*, 5(1), 797. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6).
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 22–40.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan

- Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880.
- Frone, M. R., & Russell, M. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), 1297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i07.p02>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles* (Vol. 10). The Academy of Management Review.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication.
- Halimah, H., Darka, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 15631–15640.
- Hamdani, A., & R. Ervin Agung Priambodo. (2024). Influence of motivation and compensation on employee performance through job satisfaction at PT Biofarma (Persero). *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 176–186. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.524>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.

- Huda, K., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang*, 5(1), 14–28. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32404>
- Idris, F., Hasyim, Abd. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 138–148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.48612>
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press.
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Satya Dharma di Denpasar. *GANEC SWARA*, 17(1), 262–268. <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/GARA>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Tirta Investama. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064–1085.
- Munawi, A. S., Nurhasan, R., & Rismanto, H. (2023a). The influence of work-family conflict and motivation on the performance of female employees. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 22(3), 235–246.
- Munawi, A. S., Nurhasan, R., & Rismanto, H. (2023b). The influence of work-family conflict and motivation on the performance of female employees. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 22(3), 235–246.
- Nasution, L. M. (2017). *Statistik Deskriptif* (Hikmah, Ed.; 1st ed., Vol. 14).
- Nur Malita Sari, & Achmad Fauzi. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan The Fashion). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 22–31. <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i1.1206>

- Nurkhayati, N., & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3). <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Permana, T. W. W., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(10).
- Permata Sari, A., & Ardana, K. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 470–499.
- Permatasari, D. H., & Ratnawati, I. (2024a). The influence of work-family conflict on employee performance with work-life balance as an intervening variable. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 12(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.31846/jae.v12i2.789>
- Permatasari, D. H., & Ratnawati, I. (2024b). The influence of work-family conflict on employee performance with work-life balance as an intervening variable. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 12(2), 240–246.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The effect of compensation on employee performance is mediated by job satisfaction. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 209–222. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i1.2180>
- Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1388. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i12.p07>

- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Manken)*, 12(4), 1086–1100.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sajim, N., Marwan, M., & Sabuhari, R. (2024). The effect of work family conflict on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at RS Prima, Ternate City. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(1), 12.  
<https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.5837>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 98–106.
- Saputro, E. M., Armansyah, & Herman. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 27–29.
- Sijabat, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANIS: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(1), 54–63.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sulistyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Performance Dengan Employee Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>
- Supriyanti, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Suriana, S., Rahmawati, R., & Ekawati, D. (2022). Partial Least Square-Structural Equation Modeling pada Tingkat Kepuasan dan Persepsi Mahasiswa terhadap Perkuliahan Online. *SAINTIFIK*, 8(1), 10–19.  
<https://doi.org/10.31605/saintifik.v8i1.362>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya*

(*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 4(1), 238–247.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>

Taufiq, M. I., Nurhuda, N., NB, M., & Manuhung, S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Wanita Pada PT. SGS. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(2), 206. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i2.2304>

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491–503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>

Wilson, K. S., & Bauman, H. M. (2015). *Capturing a more complete view of employess' lives outside of work: The introduction and development of new interrole conflict constructs* (2nd ed., Vol. 68). Personnel Psychology.

Wilujeng, F. R., & Rembulan, G. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(1), 1079–1085.

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>

Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.

Yuritano, Armansyah, & Marsudi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Moch Rizqy Mubarok  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Malang, 14 Oktober 2002  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Jl. Raya Wonokerto, RT.02/RW.01,  
Kecamatan Bantur, Kabupaten Malang  
Telepon : 087808550606  
Email : [mochrizqymubarok2002@gmail.com](mailto:mochrizqymubarok2002@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

2006 – 2008 : TK Nurul Huda

2008 – 2014 : SD Negeri Wonokerto 01

2014 – 2017 : SMP Negeri 02 Gondanglegi

2017 – 2020 : MA Nahdlatul Ulama

### Riwayat Organisasi

1. Anggota Osis (2014-2017)
2. Anggota Jhepret Club Fotografi (2021)
3. Bendahara Remaja Masjid (2019-2025)

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



**KUESIONER PENELITIAN**  
**JURUSAN MANAJEMEN – FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telp/Faks. (0341)573411  
Email : library@uin-malang.ac.id

---

---

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan Saya Moch Rizqy Mubarak, Mahasiswa program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PR. Demang Jaya)**".

Pengisian kuesioner ini memerlukan waktu 5-10 menit. Mohon mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya. Semua data yang dituliskan dalam penelitian ini akan terjaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja.

Silakan isi kuesioner berikut sesuai dengan hati nurani Bapak/Ibu. Dimohon untuk teliti dalam memahami pertanyaan yang diberikan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat setuju (SS)

Terima kasih atas partisipasi Anda. Bantuan Anda sangat berarti bagi saya. Mudah-mudahan diberikan kesehatan dan rezeki yang lancar dan dibalas kebaikannya oleh Tuhan yang Maha Esa, Amiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

---

---

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Mengisi data diri sebagai identitas responden.
2. Memilih alternatif pilihan yang diajukan.
  1. Sangat tidak setuju (STS)
  2. Tidak setuju (TS)
  3. Netral (N)
  4. Setuju (S)
  5. Sangat setuju (SS)
3. Silakan isi kuesioner berikut sesuai dengan hati nurani Bapak/Ibu.  
Dimohon untuk teliti dalam memahami pertanyaan yang diberikan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut.

**B. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia :

### Lampiran 3. Data Pernyataan Kuesioner

#### 1. Variabel Kompensasi

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					
2.	Gaji saya mencerminkan masa kerja saya di perusahaan ini.					
3.	Perusahaan selalu membayar gaji saya tepat waktu.					
4.	Upah yang saya terima dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang saya lakukan.					
5.	Saya menerima pembayaran upah berdasarkan penyelesaian proyek yang telah saya kerjakan.					
6.	Perusahaan mematuhi standar upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah.					
7.	Insentif yang saya terima dibayarkan secara adil dan tepat waktu.					
8.	Saya merasa puas dengan bonus kehadiran yang diberikan oleh perusahaan.					
9.	Bonus pencapaian target yang saya terima sesuai dengan usaha dan hasil kerja saya.					
10.	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan kesehatan saya.					
11.	Saya merasa puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.					
12.	Tunjangan untuk anak dan istri saya mencukupi kebutuhan mereka.					
13.	Mobil operasional yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran tugas saya.					
14.	Ruang kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas saya.					
15.	Perusahaan menyediakan program pengembangan diri yang bermanfaat bagi karier saya.					

#### 2. Variabel *Work Family Conflict*

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Jam kerja saya yang panjang menghalangi saya untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga.					
2.	Saya sering membawa pekerjaan ke rumah ketika saya tidak dapat menyelesaikan di tempat kerja.					
3.	Tuntutan pekerjaan saya mengurangi waktu yang dapat saya habiskan dengan keluarga.					
4.	Tekanan dari pekerjaan sering menyebabkan saya merasa stres dan ini berdampak negatif pada hubungan saya dengan keluarga.					

5.	Kelelahan akibat tuntutan pekerjaan membuat saya sulit memberikan dukungan emosional kepada anggota keluarga.					
6.	Stres yang saya alami di tempat kerja membuat saya lebih mudah marah saat berada di rumah.					
7.	Saya merasakan perbedaan perilaku antara diri saya di tempat kerja dan di rumah.					
8.	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan perilaku saya antara lingkungan kerja dan lingkungan rumah.					
9.	Cara saya mengambil keputusan di tempat kerja berbeda dengan cara saya mengambil keputusan di rumah.					

### 3. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan bakat saya.					
2.	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.					
3.	Saya mendapatkan variasi dalam tugas pekerjaan sehingga saya tidak merasa bosan.					
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan dan hasil yang saya capai.					
5.	Nilai-nilai pribadi saya sejalan dengan visi dan misi perusahaan tempat saya bekerja.					
6.	Saya memiliki keinginan untuk berkarir dalam jangka panjang di perusahaan ini.					
7.	Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.					
8.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan siap menerima konsekuensi dari pekerjaan saya.					
9.	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi positif kepada tim kerja saya.					
10.	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan ini.					
11.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
12.	Saya selalu menunjukkan kinerja yang konsisten dalam pekerjaan saya.					
13.	Saya sering berhasil mencapai atau bahkan melebihi target kerja yang telah ditetapkan.					
14.	Saya sering menerima umpan balik positif dari atasan maupun rekan kerja terkait hasil kerja saya.					
15.	Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja yang telah saya capai.					

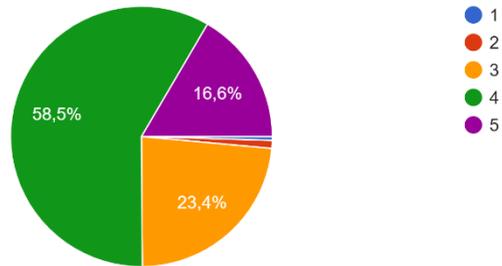
#### 4. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya sering menerima umpan balik positif dari pelanggan terkait produk atau layanan yang saya hasilkan.					
3.	Saya selalu mengikuti prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.					
5.	Saya sering mencapai atau bahkan melampaui target penjualan dalam periode tertentu.					
6.	Saya berhasil menyelesaikan proyek-proyek sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan.					
8.	Saya disiplin dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan.					
9.	Saya selalu cepat merespons permintaan atau arahan dari atasan.					
10.	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
11.	Saya sering berhasil mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
12.	Saya mampu mengidentifikasi dan menerapkan solusi baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.					
13.	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada supervisi langsung dari atasan.					
14.	Saya proaktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.					
15.	Saya mampu mengatur waktu dan menentukan prioritas kerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas saya.					
16.	Saya merasa setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
17.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
18.	Saya memiliki motivasi intrinsik untuk selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik.					

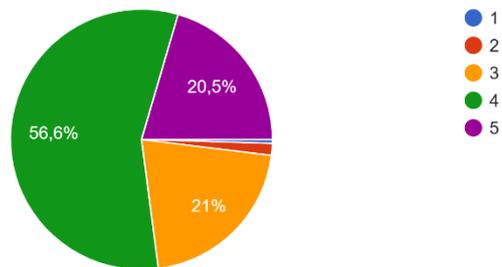
## Lampiran 4. Jawaban Responden

### Variabel Kompensasi

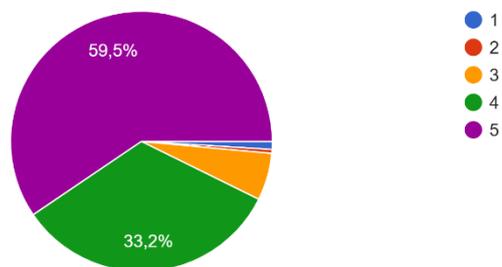
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.  
205 jawaban



Gaji saya mencerminkan masa kerja saya di perusahaan ini.  
205 jawaban

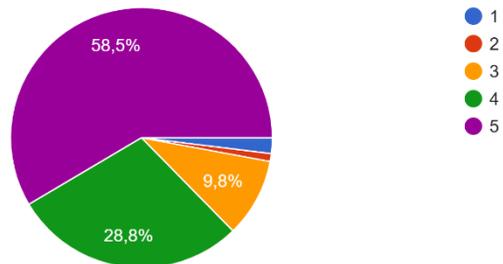


Perusahaan selalu membayar gaji saya tepat waktu.  
205 jawaban



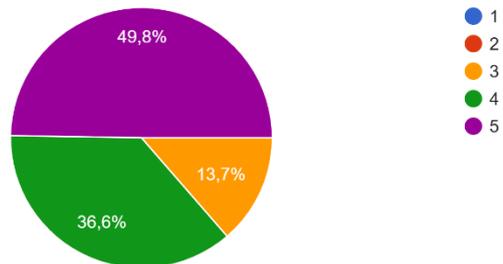
Upah yang saya terima dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang saya lakukan.

205 jawaban



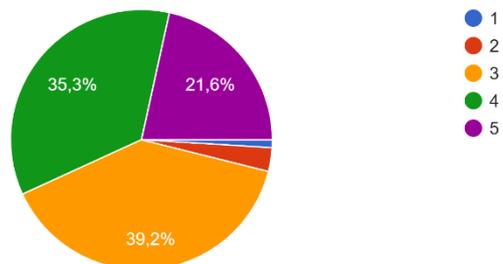
Saya menerima pembayaran upah berdasarkan penyelesaian proyek yang telah saya kerjakan.

205 jawaban



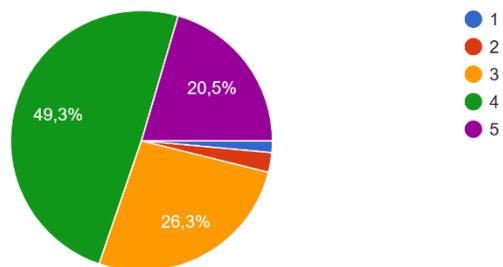
Perusahaan mematuhi standar upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah.

204 jawaban



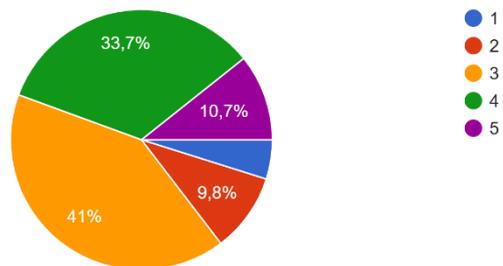
Insentif yang saya terima dibayarkan secara adil dan tepat waktu.

205 jawaban



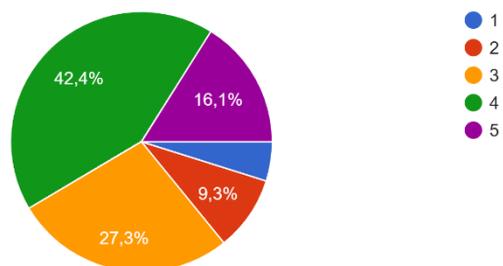
Saya merasa puas dengan bonus kehadiran yang diberikan oleh perusahaan.

205 jawaban



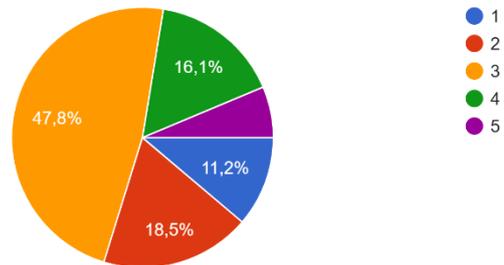
Bonus pencapaian target yang saya terima sesuai dengan usaha dan hasil kerja saya.

205 jawaban



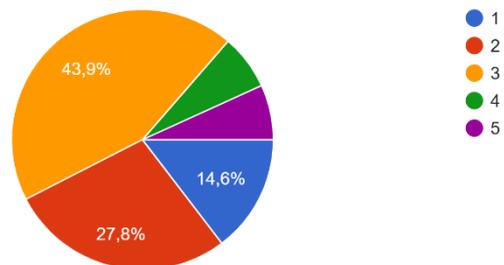
Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan kesehatan saya.

205 jawaban



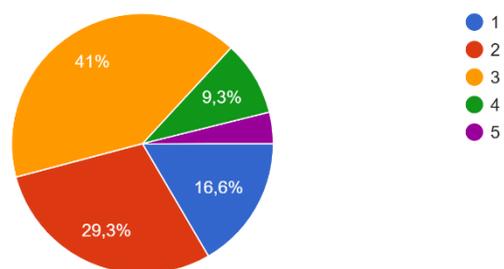
Saya merasa puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.

205 jawaban



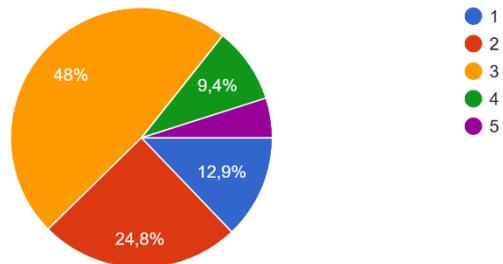
Tunjangan untuk anak dan istri saya mencukupi kebutuhan mereka.

205 jawaban



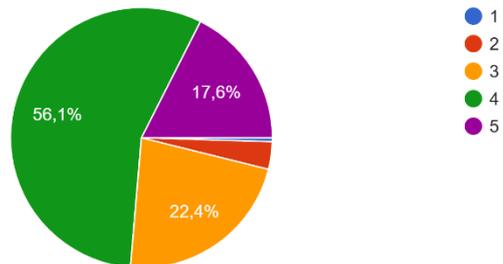
Mobil operasional yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran tugas saya.

202 jawaban



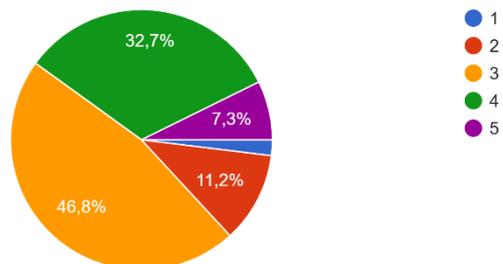
Ruang kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas saya.

205 jawaban



Perusahaan menyediakan program pengembangan diri yang bermanfaat bagi karir saya.

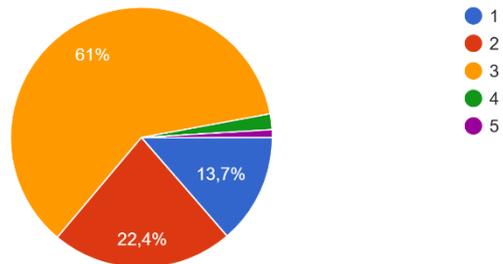
205 jawaban



## Variabel *Work Family Conflict*

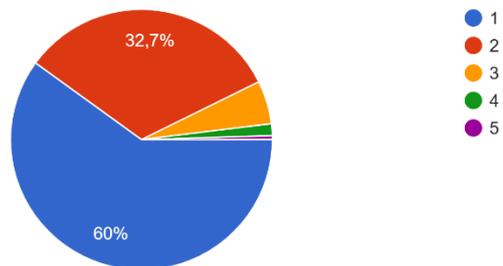
Jam kerja saya yang panjang menghalangi saya untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga.

205 jawaban



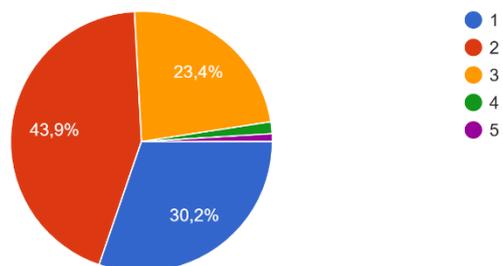
Saya sering membawa pekerjaan ke rumah ketika saya tidak dapat menyelesaikannya di tempat kerja.

205 jawaban



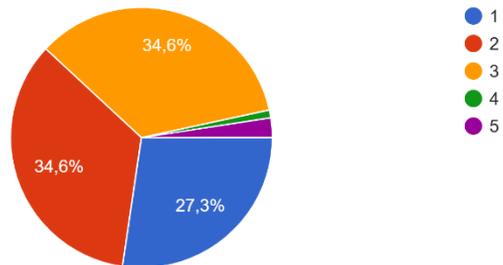
Tuntutan pekerjaan saya mengurangi waktu yang dapat saya habiskan dengan keluarga.

205 jawaban



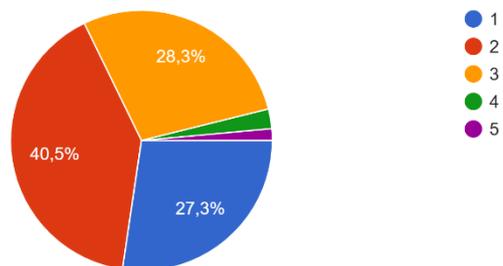
Tekanan dari pekerjaan sering menyebabkan saya merasa stres dan ini berdampak negatif pada hubungan saya dengan keluarga.

205 jawaban



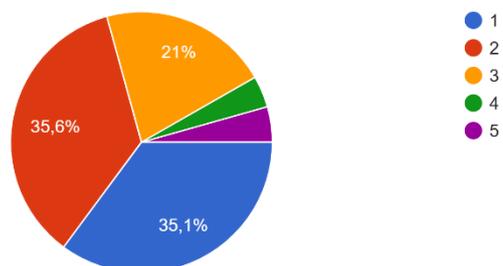
Kelelahan akibat tuntutan pekerjaan membuat saya sulit memberikan dukungan emosional kepada anggota keluarga.

205 jawaban



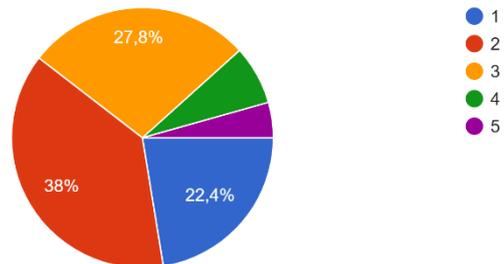
Stres yang saya alami di tempat kerja membuat saya lebih mudah marah saat berada di rumah.

205 jawaban



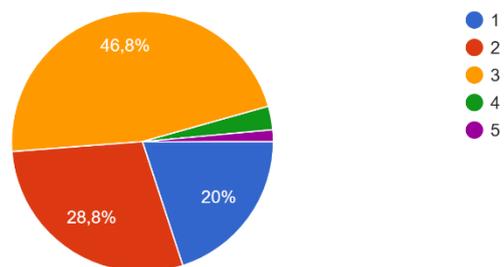
Saya merasakan perbedaan perilaku antara diri saya di tempat kerja dan di rumah.

205 jawaban



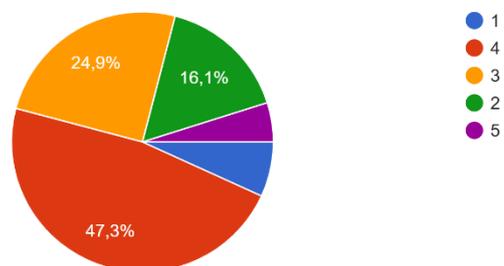
Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan perilaku saya antara lingkungan kerja dan lingkungan rumah.

205 jawaban



Cara saya mengambil keputusan di tempat kerja berbeda dengan cara saya mengambil keputusan di rumah

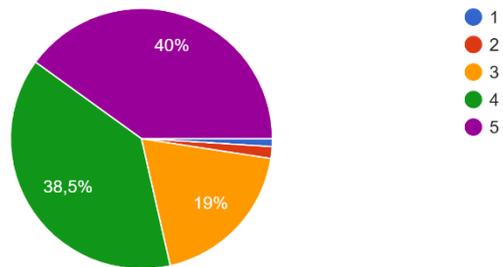
205 jawaban



## Variabel Kepuasan Kerja

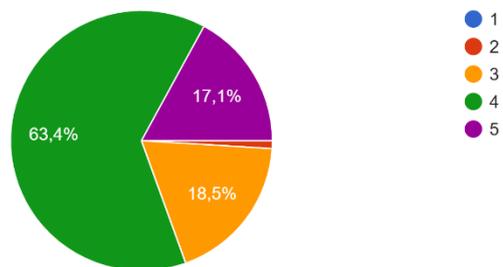
Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan bakat saya.

205 jawaban



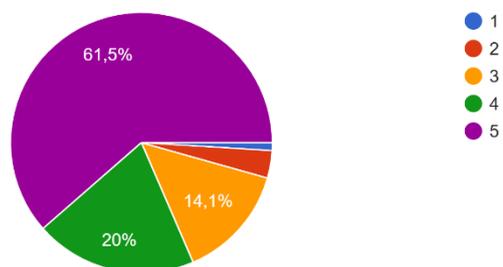
Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas saya.

205 jawaban



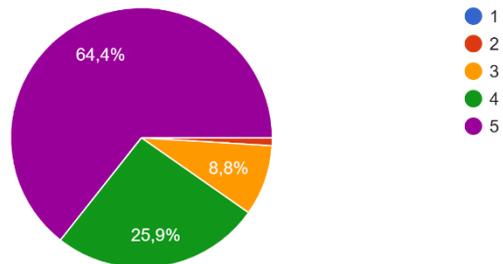
Saya mendapatkan variasi dalam tugas pekerjaan sehingga saya tidak merasa bosan.

205 jawaban



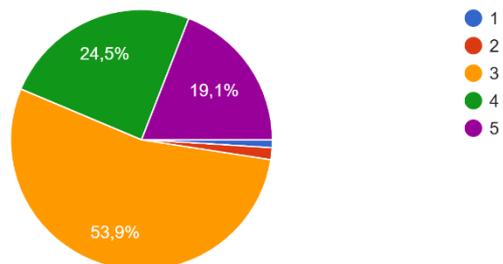
Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan dan hasil yang saya capai.

205 jawaban



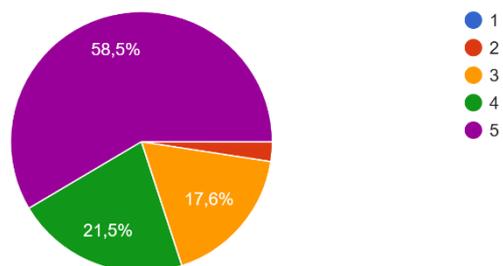
Nilai-nilai pribadi saya sejalan dengan visi dan misi perusahaan tempat saya bekerja.

204 jawaban



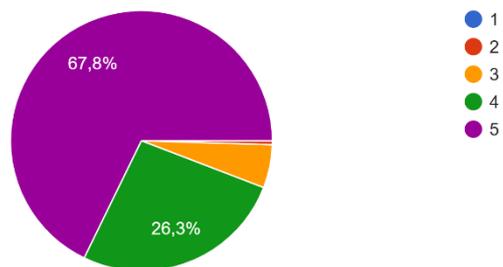
Saya memiliki keinginan untuk berkarir dalam jangka panjang di perusahaan ini.

205 jawaban



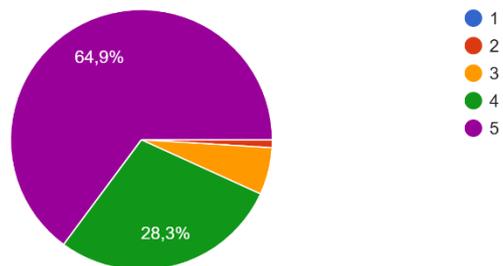
Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.

205 jawaban



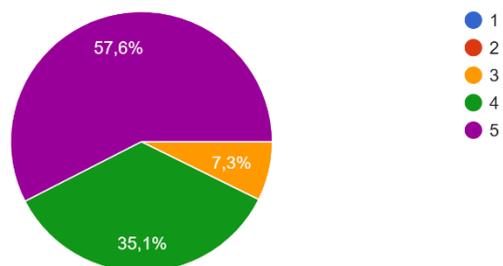
Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan siap menerima konsekuensi dari pekerjaan saya.

205 jawaban



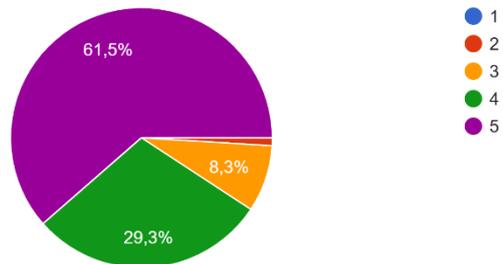
Saya selalu berusaha memberikan kontribusi positif kepada tim kerja saya.

205 jawaban



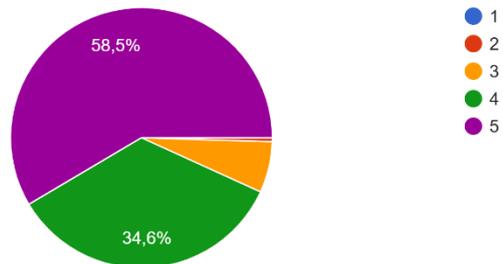
Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan ini.

205 jawaban



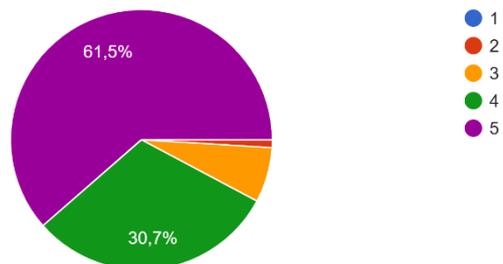
Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

205 jawaban



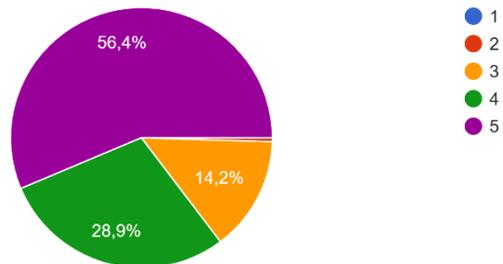
Saya selalu menunjukkan kinerja yang konsisten dalam pekerjaan saya.

205 jawaban



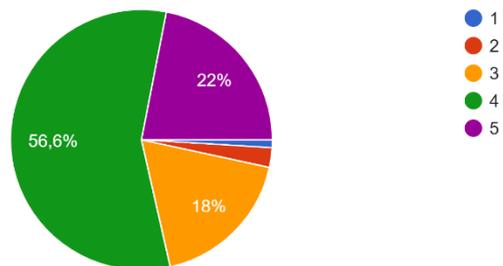
Saya sering berhasil mencapai atau bahkan melebihi target kerja yang telah ditetapkan.

204 jawaban



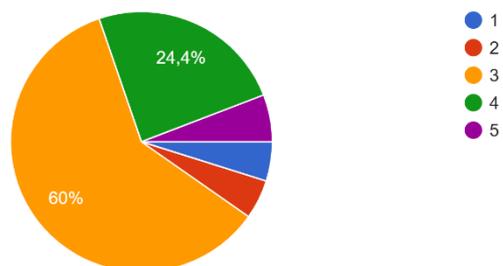
Saya sering menerima umpan balik positif dari atasan maupun rekan kerja terkait hasil kerja saya.

205 jawaban



Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja yang telah saya capai.

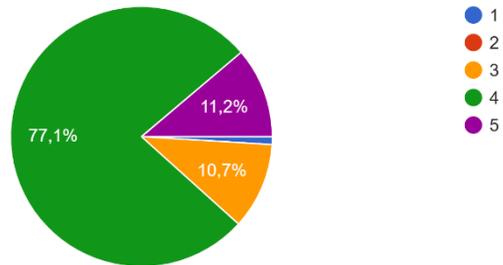
205 jawaban



## Variabel Kinerja Karyawan

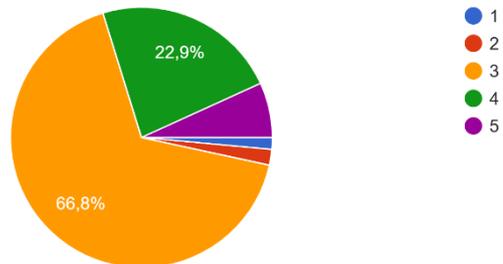
Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

205 jawaban



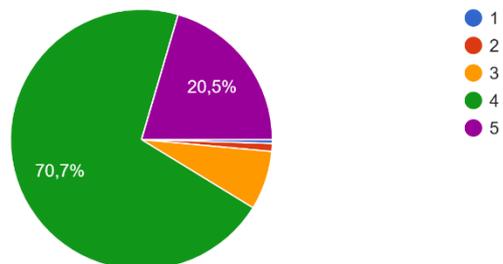
Saya sering menerima umpan balik positif dari pelanggan terkait produk atau layanan yang saya hasilkan.

205 jawaban



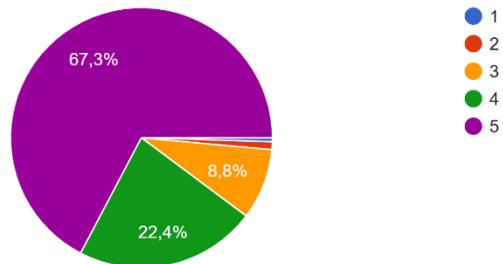
Saya selalu mengikuti prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

205 jawaban



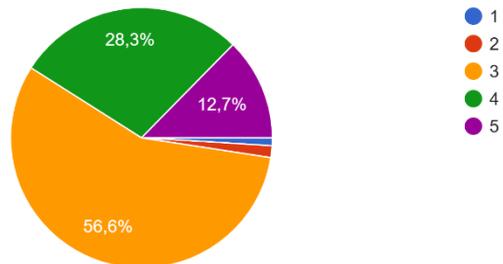
Saya mampu menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

205 jawaban



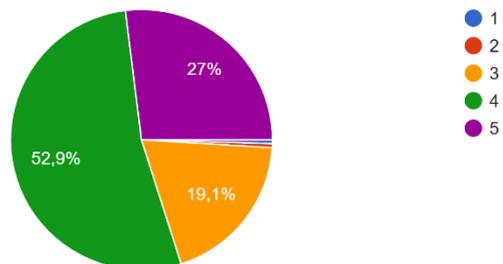
Saya sering mencapai atau bahkan melampaui target penjualan dalam periode tertentu.

205 jawaban



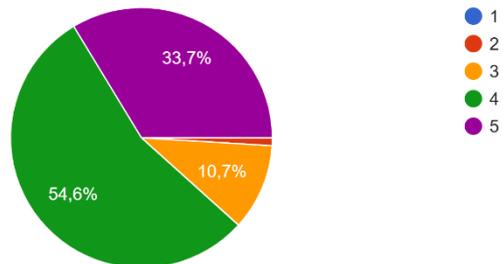
Saya berhasil menyelesaikan proyek-proyek sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

204 jawaban



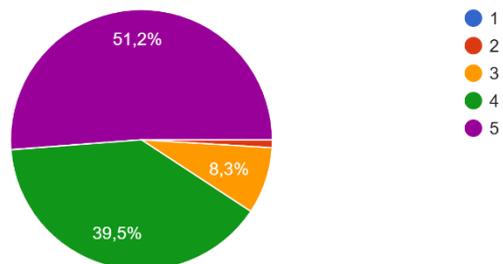
Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan.

205 jawaban



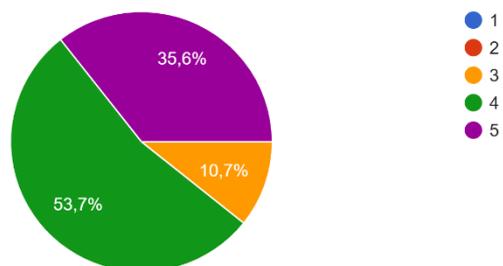
Saya disiplin dalam mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan.

205 jawaban



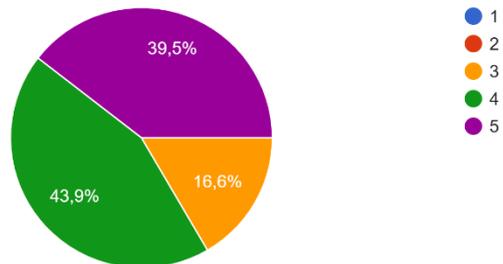
Saya selalu cepat merespons permintaan atau arahan dari atasan.

205 jawaban



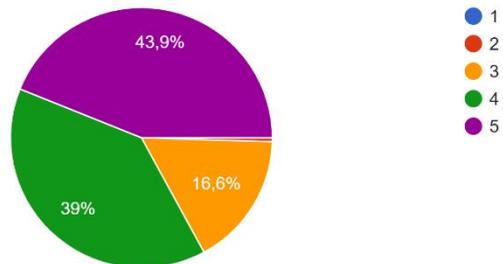
Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

205 jawaban



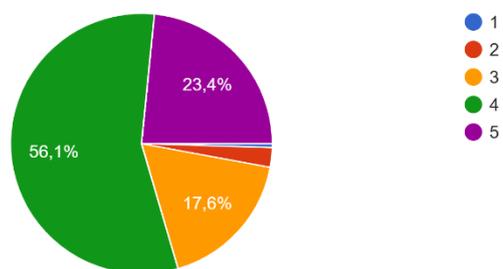
Saya sering berhasil mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

205 jawaban



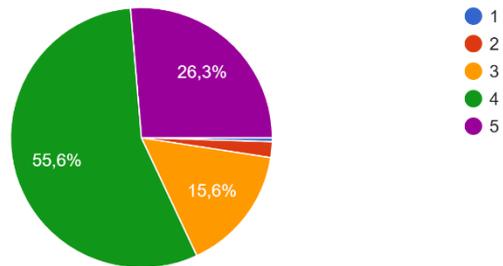
Saya mampu mengidentifikasi dan menerapkan solusi baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.

205 jawaban



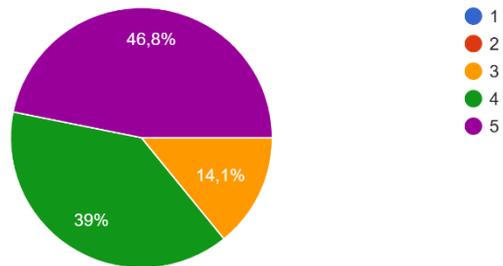
Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada supervisi langsung dari atasan.

205 jawaban



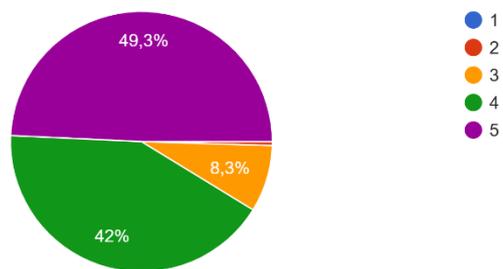
Saya proaktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.

205 jawaban



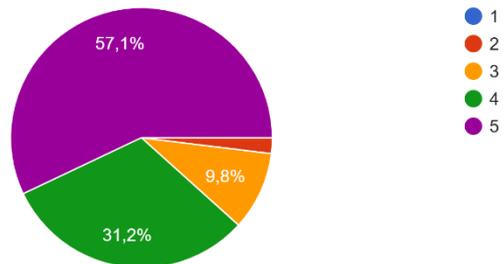
Saya mampu mengatur waktu dan menentukan prioritas kerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas saya.

205 jawaban



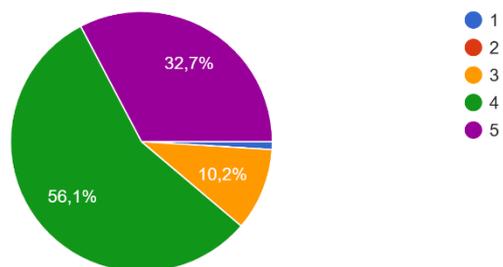
Saya merasa setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini.

205 jawaban



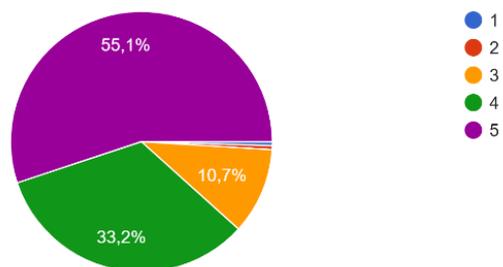
Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

205 jawaban



Saya memiliki motivasi intrinsik untuk selalu melakukan pekerjaan saya dengan baik.

205 jawaban



## Lampiran 5. Dokumentasi



## Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moch Rizqy Mubarak  
NIM : 210501110209  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	16%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Mei 2025  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 7. Cek Turnitin

ORIGINALITY REPORT			
<b>25%</b>	<b>24%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
<b>1</b>	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source		<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to IAIN Pontianak</b> Student Paper		<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Diponegoro</b> Student Paper		<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to University of Wollongong</b> Student Paper		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source		<b>1%</b>