

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BMT ALHIKMAH SEMESTA**

SKRIPSI



Oleh:

ERFAN ISROIL

NIM : 19540043

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BMT ALHIKMAH SEMESTA
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ERFAN ISROIL

NIM: 19540043

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT
ALHIKMAH SEMESTA**

SKRIPSI

Oleh

ERFAN ISROIL

NIM : 19540043

Telah Disetujui Pada Tanggal 22 Juni 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Irmayanti Hasan, ST., M.M

NIP. 197705062003122001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT ALHIKMAH
SEMESTA**

SKRIPSI

Oleh
ERFAN ISROIL
NIM : 19540043

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 27 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Segaf, S.E., M.Sc

NIP. 197602152023211008

2 Anggota Penguji

Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., M.M

NIP. 198011092023212018

3 Sekretaris Penguji

Dr. Irmayanti Hasan, ST., M.M

NIP. 197705062003122001

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Fani Firmansyah, SE., M.M

NIP. 197701232009121001

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan I bawah ini :

1. Nama Mahasiswa : Erfan Isroil
2. NIM : 19540043
3. Prodi/Konsentrasi : S1 Perbankan Syariah/Entrepreneur

Dengan ini menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi kelulusan mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT ALHIKMAH SEMESTA**” merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan “**Duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya jika terjadi “**Klaim**” dari pihak manapun, bukan merupakan tanggung jawab dari dosen pembimbing maupun pihak Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melainkan merupakan tanggung jawab saya secara pribadi.

Dengan adanya pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan dari pihak manapun agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2026



Erfan Isroil

NIM : 19540043

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat serta kesehatan sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi. Syukur *Alhamdulillah* saya panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menghadirkan para *support system* disekitar saya yang selalu mendukung dan memberikan doanya tanpa lelah. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Saya Sendiri

Terima kasih untuk diri saya sendiri yang telah mampu bertahan hingga detik ini dan tetap berjuang hingga akhir, meskipun sempat terbersit pikiran untuk berhenti dan mundur tetapi saya tetap memilih untuk maju dan menyelesaikan skripsi ini.

Orang Tua Tercinta

Terima kasih sebanyak-banyaknya saya ucapkan kepada Bapak Suroso (Alm.) dan Ibu Juwariyah, serta Bapak Narip (Alm.) selaku ayah sambung saya. Terima kasih banyak atas semua dukungan, penjualan, serta doa yang tidak pernah berhenti dipanjatkan untuk saya.

Saya memohon maaf sebesar-besarnya karena hingga saat ini saya masih belum bisa membanggakan keluarga bahkan saya juga belum bisa membalas sedikitpun perjuangan kalian. Karya ini saya persembahkan sebagai wujud terima kasih atas semua perjuangan dan doa yang telah kalian berikan hingga saya mampu berdiri hingga saat ini.

Kakak dan Seluruh Keluarga

Terima kasih telah memberikan dukungan baik dalam bentuk materil maupun moril, sehingga saya mampu menyelesaikan studi saya.

Dosen Pembimbing

Ibu Dr. Irmayanti Hasan, S.T., M.M. terima kasih telah memberikan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Pengorbanan yang telah beliau berikan, serta saran dan semangat akan selalu saya kenang. Hanya ucapan terima kasih ini yang mampu saya berikan kepada beliau meskipun tidak mampu menggantikan jasa yang telah beliau berikan selama ini.

Para Dosen

Terima kasih kepada para dosen yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir. Termasuk juga nasihat dan ilmu yang telah bapak ibu curahkan dengan rasa tulus dan ikhlas.

Sahabat dan Semua Teman

Untuk sahabat dan teman seperjuangan, terima kasih karena selalu hadir dalam suka maupun duka, memberikan semangat ketika lelah, serta menemani setiap proses yang penuh rintangan. Skripsi ini tidak hanya menjadi hasil perjuanganku, tetapi juga jejak dari dukungan dan kebersamaan yang telah kita lalui bersama. Semoga persahabatan ini tetap terjaga hingga masa yang akan datang.

MOTTO

Mungkin hari ini belum menjadi hari kemenangan, tetapi setiap perjuangan yang tulus tidak akan pernah berakhir sia-sia.

Jangan takut gagal, karena setiap kegagalan adalah langkah yang mendekatkan kita pada keberhasilan.

Tidak apa-apa berjalan lambat, asalkan tidak berhenti berjuang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta” dapat berjalan dengan baik tanpa suatu halangan apapun. Sholawat dan salam kepada junjungan umat Islam Baginda Nabi Muhammad SAW. beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan pengikut yang taat dalam melaksanakan ajarannya.

Tentunya skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu proses dalam pembuatan Proposal Penelitian Skripsi baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Fani Firmansyah, S.E., M.M., selaku Kepala Prodi S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Irmayanti Hasan, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan banyak bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis. Sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan lancar, semoga kebaikan yang beliau berikan menjadi amal jariyah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
6. Bapak Suroso (Alm.) dan Ibu Juwariyah selaku kedua orang tua kandung saya, serta Bapak Narip (Alm.) selaku ayah sambung dan Ibu Mar’atus Sholikhah (Almh.) yang sudah saya anggap seperti orang tua saya sendiri. Berkat perjuangan dan doa yang kalian berikan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Eva Nur Yanti dan Khusnul Fatimah, selaku kakak kandung saya yang selalu memberi dukungan baik dalam bentuk materil maupun moril. Serta seluruh anggota keluarga dan saudara yang telah memberikan semangat dan doa kepada saya.

8. Dedy Suyanto selaku *partner* yang sudah saya anggap seperti kakak sendiri, yang dengan sabar telah memberikan tenaga, dukungan serta doanya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Mukaromatul Hisnidah, Anggun Hazty Firda Aulia, dan Muhammad Sholeh, selaku sahabat yang selalu memberikan *support* dan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini, serta semua sahabat dan teman dari grup “Harapan Keluarga” yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
10. Seluruh pegawai BMT Alhimah Semesta sebagai lokasi penelitian yang telah banyak memberikan ilmu beserta bantuan dalam menyelesaikan kuesioner penelitian.
11. Teman-teman seperjuangan S1 Perbankan Syariah.
12. Dan pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan doa serta dukungan yang berhubungan dengan pembuatan proposal penelitian skripsi hingga penelitian skripsi yang saya lakukan.

Penulis menyadari dalam penyusunan tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan dan penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis sendiri. *Amin ya rabbal ‘alamin.*

Malang, 28 Juni 2026



Erfan Isroil

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori.....	15
2.2.1 Kompensasi.....	15
2.2.2 Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	24
2.2.4 Kinerja Karyawan	29

2.3	Pengaruh Antar Variabel	32
2.3.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4	Hipotesis Penelitian	36
2.5	Kerangka Konseptual	37
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.2	Lokasi Penelitian	39
3.3	Data dan Sumber Data	40
3.3.1	Jenis Data	40
3.3.2	Sumber Data	40
3.4	Populasi dan Sampel	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	41
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	42
3.6	Teknik Pengambilan Data	42
3.7	Definisi Operasional Variabel	43
3.7.1	Variabel Bebas (Independen)	43
3.7.2	Variabel Terikat (Dependen)	45
3.8	Analisis Data	49
3.8.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
3.8.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
3.8.3	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		52
4.1	Paparan Data	52
4.1.1	Sejarah Berdirinya BMT Alhikmah Semesta	52

4.1.2	Lokasi BMT Alhikmah Semesta.....	53
4.1.3	Fungsi dan Peran BMT Alhikmah Semesta.....	54
4.1.4	Struktur Organisasi BMT Alhikmah Semesta	55
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Bekerja	56
4.2.3	Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.2.4	Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
4.2.5	Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan	60
4.2.6	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3	Hasil Analisis Data.....	62
4.3.1	Skema Model Partial Least Square (PLS)	63
4.3.2	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	64
4.3.3	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	72
4.3.4	Uji Hipotesis	72
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.4.1	Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta.....	75
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta.....	77
4.4.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta	79
4.4.4	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta.....	80
BAB V PENUTUP.....		82
5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....		85

DAFTAR LAMPIRAN	90
------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	46
Tabel 4. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
Tabel 4. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan	60
Tabel 4. 6 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 7 Hasil <i>Outer Loading</i>	64
Tabel 4. 8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	67
Tabel 4. 9 Hasil <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4. 10 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	71
Tabel 4. 11 Hasil <i>R-Square</i>	72
Tabel 4. 12 Hasil <i>Path Coefficients</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT Alhikmah Semesta	55
Gambar 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Gambar 4. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Gambar 4. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
Gambar 4. 6 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan	60
Gambar 4. 7 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Gambar 4. 8 Skema Model PLS Algorithm.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	96
Lampiran 3 Hasil <i>Outer Loading</i>	105
Lampiran 4 Hasil Construct Reliability and Validity	106
Lampiran 5 Hasil <i>Cross Loading</i>	107
Lampiran 6 Hasil R-Square	108
Lampiran 7 Hasil <i>Path Coefficients</i>	108
Lampiran 8 Keterangan Bebas Plagiarisme	109
Lampiran 9 Hasil Cek Turnitin	110
Lampiran 10 Jurnal Bimbingan Skripsi	111
Lampiran 11 Biodata Peneliti	113

ABSTRAK

Isroil, Erfan. 2026, SKRIPSI. “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta**”.

Pembimbing : Dr. Irmayanti Hasan, S.T., M.M.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, PLS-SEM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada BMT Alhikmah Semesta. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar organisasi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Alhikmah Semesta dengan jumlah sampel sebanyak 49 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian model dilakukan melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *work life balance* merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Alhikmah Semesta, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, BMT Alhikmah Semesta perlu meningkatkan kedisiplinan kerja serta mendukung terciptanya *work life balance* guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

ABSTRACT

Isroil, Erfan. 2026, THESIS. *“The Effect of Compensation, Work Discipline, and Work Life Balance on Employee Performance at BMT Alhikmah Semesta”*

Advisor : Dr. Irmayanti Hasan, S.T., M.M.

Keyword : Compensation, Work Discipline, Work Life Balance, Employee Performance, PLS-SEM.

This study aims to analyze the effect of compensation, work discipline, and work-life balance on employee performance at BMT Alhikmah Semesta. Employee performance is one of the key factors determining an organization's success in achieving its objectives. Therefore, it is important to understand the factors that influence employee performance in order to improve productivity and work quality.

This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of BMT Alhikmah Semesta, with a total sample of 49 respondents. Data were collected through questionnaires. The data were analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software. Model evaluation was conducted through outer model and inner model assessments, while hypothesis testing was performed using the bootstrapping technique.

Based on the findings, it can be concluded that work discipline and work-life balance significantly affect employee performance at BMT Alhikmah Semesta, whereas compensation does not have a significant effect on employee performance. Therefore, BMT Alhikmah Semesta is encouraged to strengthen employee discipline and support a healthy work-life balance in order to enhance employee performance optimally.

خلاصة

Isroil, Erfan. 2026. اطروحة. العنوان: "أثر التعويضات والانضباط الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل على أداء الموظفين في بيت المال والتمويل الحكمة الشاملة".

المستشار: Dr. Irmayanti Hasan, S.T., M.M.

الكلمات المفتاحية: التعويضات، الانضباط الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، أداء الموظفين، PLS-SEM.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التعويضات والانضباط الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل على أداء الموظفين في مؤسسة BMT Alhikmah Semesta. ويُعد أداء الموظفين أحد العوامل الأساسية التي تحدد نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها. لذلك، من الضروري فهم العوامل التي تؤثر في أداء الموظفين من أجل تحسين الإنتاجية وجودة العمل.

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام أسلوب المسح. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي BMT Alhikmah Semesta، حيث بلغ عدد أفراد العينة 49 موظفًا. وتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات. كما تم تحليل البيانات باستخدام منهجية النمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) بمساعدة برنامج SmartPLS. وقد تم تقييم النموذج من خلال اختبار النموذج الخارجي (Outer Model) والنموذج الداخلي (Inner Model)، في حين تم اختبار الفرضيات باستخدام تقنية Bootstrapping.

وبناءً على نتائج الدراسة، يمكن الاستنتاج أن الانضباط الوظيفي والتوازن بين الحياة والعمل لهما تأثير معنوي على أداء الموظفين في BMT Alhikmah Semesta، في حين أن التعويضات لا تؤثر تأثيرًا معنويًا في أداء الموظفين. لذلك، يُوصى بأن تعمل المؤسسة على تعزيز الانضباط الوظيفي ودعم تحقيق التوازن بين الحياة والعمل من أجل تحسين أداء الموظفين بصورة مثلى.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksistensi dan kelangsungan hidup entitas bisnis finansial sangat bergantung pada kualitas modal manusianya, yang berfungsi sebagai motor penggerak utama seluruh aktivitas operasional. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa fondasi kesuksesan sebuah institusi tidak hanya bertumpu pada akumulasi modal dan infrastruktur digital semata, tetapi justru berakar pada kapabilitas individu di dalamnya. Ketika sebuah entitas diisi oleh tenaga kerja yang adaptif, berintegritas tinggi, terampil, serta menjunjung tinggi kedisiplinan, mutu pelayanan prima akan tercipta secara otomatis sehingga loyalitas klien dapat terjaga. Menyikapi urgensi ini, manajemen sumber daya manusia yang strategis wajib diimplementasikan. Langkah-langkah esensial seperti penciptaan iklim kerja yang positif, skema remunerasi yang proporsional, serta program eskalasi keahlian menjadi prasyarat mutlak guna mendongkrak produktivitas staf sekaligus mengamankan daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan industri.

Merujuk pada pandangan Handayani & Khasanah (2021), modal manusia memegang peranan krusial sebagai kekayaan tak ternilai bagi sebuah entitas bisnis, di mana perpaduan antara kecakapan, energi, serta kompetensi individu berimplikasi langsung pada realisasi target korporasi. Betapapun modernnya infrastruktur teknologi yang diadopsi, esensi keberadaan tenaga kerja tetap tidak tergantikan mengingat fungsi sentral mereka sebagai operator sekaligus pemegang kendali utama. Atas dasar realitas tersebut, korporasi dituntut untuk memprioritaskan peningkatan mutu dan kapasitas pekerjaanya. Hal ini dikarenakan terwujudnya keunggulan organisasi sangat berakar pada ketersediaan personel yang tidak hanya bermutu tinggi, tetapi juga memiliki daya saing yang tangguh.

Merujuk pada perspektif Abdullah (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dimaknai sebagai koordinator komprehensif dalam mengendalikan seluruh elemen pekerja, mulai dari staf operasional hingga jajaran manajerial, guna memastikan visi dan misi entitas terwujud secara presisi serta efisien. Konsekuensi dari konsep tersebut menuntut para pemimpin agar ekstra jeli mengalokasikan

individu-individu berkapasitas mumpuni pada posisi yang paling relevan. Presisi penempatan tenaga kerja ini menjadi prasyarat mutlak agar setiap fungsi pekerjaan tereksekusi dengan sempurna dan selaras dengan target utama korporasi. Dalam ranah realisasi, ruang lingkup MSDM menjangkau pemodelan struktur kelembagaan, rekrutmen dan pengaturan formasi kerja (*staffing*), formulasi skema imbalan beserta penegakan aturan (*compliance*), pengawasan kualitas performa, pengembangan kapasitas institusi dan pekerja, hingga pengelolaan komunikasi internal serta relasi publik.

Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, sehingga kinerja karyawan perlu dipantau oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Fortuna (2021) menjelaskan bahwa ketika kinerja karyawan dinilai baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan dinilai buruk justru akan mendatangkan kerugian kepada perusahaan. Buruknya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh penurunan kinerja, dimana hal ini dapat dilihat ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan estimasi waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Silaen *et al.* (2021) kinerja secara umum adalah suatu prestasi kerja bagi seorang karyawan yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama oleh karyawan dan perusahaan. Kasmawati (2017) berpendapat bahwa kinerja terbaik yang diberikan oleh karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan untuk meningkatkan nilai dan keuntungan perusahaan dalam memuaskan semua pihak termasuk para pemegang saham atau *stockholder*. Peningkatan performa tenaga kerja sejatinya bertumpu pada manajemen beragam elemen pendorong di lingkungan perusahaan. Merujuk pada pandangan Hoke *et al.* (2018), optimalisasi capaian kerja ini dapat direalisasikan manakala entitas mampu mengelola kecakapan personal staf, membina loyalitas mereka terhadap institusi, serta merumuskan skema kompensasi yang proporsional. Melengkapi perspektif tersebut, Sari (2014) menyoroti bahwa dimensi kepemimpinan, dorongan motivasi, serta tegaknya budaya disiplin kerja merupakan pemicu esensial yang membentuk profil produktivitas pegawai. Di sudut pandang yang berbeda terkait potensi penurunan standar mutu kerja, kajian dari Lukmiati *et al.* (2020) menggarisbawahi bahwa anjloknya efektivitas dan kapasitas produksi sering kali berakar pada kegagalan individu dalam mengharmonisasikan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadinya (*work-life balance*).

Sistem kompensasi sejatinya membentuk sebuah ekosistem krusial di dalam iklim organisasional. Secara esensial, skema ini merupakan wujud timbal balik atau penghargaan dari pihak manajemen atas dedikasi staf yang telah merampungkan penugasan sesuai dengan tenggat waktu, parameter mutu, serta sasaran operasional. Merujuk pada pandangan Sutrisno *et al.* (2022), kompensasi mencakup segala wujud penerimaan, baik secara finansial maupun materi fisik, yang didistribusikan kepada pekerja sebagai imbal balik atas tenaga yang dicurahkan. Kebijakan ini dirancang secara strategis untuk memompa motivasi serta mempertebal rasa tanggung jawab individu, sehingga mereka merasa diakui dan diapresiasi secara proporsional. Pada akhirnya, instrumen finansial ini menduduki posisi sentral bagi dinamika profesional tenaga kerja, mengingat fungsinya yang sangat vital sebagai penopang utama dalam pemenuhan hajat hidup dan ekonomi domestik mereka sehari-hari. Disamping itu, Akmal & Tamini (2015) berpendapat bahwa selain penting bagi karyawan kompensasi juga sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, serta pemberian kompensasi yang sesuai dapat menekan adanya *turnover* (berhenti kerja) yang nantinya dapat memakan lebih banyak biaya bagi perusahaan.

Pencapaian sasaran strategis suatu institusi sangat bertumpu pada kualitas hasil kerja (kinerja) staf dalam merampungkan setiap pendelegasian tugas. Merujuk pada pendapat Wardani *et al.* (2026), peningkatan capaian kerja ini memiliki keterikatan yang kuat dengan sistem kompensasi. Imbalan finansial diklaim bertindak sebagai instrumen apresiasi yang ampuh dalam memantik gairah serta kapasitas produksi individu. Secara logis, ketika aparatur perusahaan sukses mengeksekusi kewajibannya secara optimal, sudah sepatutnya pihak manajemen mengucurkan balas jasa yang sepadan sebagai wujud mutual. Asumsi ini diperkuat oleh pemaparan Yusnelly (2023), yang mengonfirmasi bahwa kelayakan nilai kompensasi berbanding lurus dengan dorongan motivasi staf untuk mencetak performa puncak. Dengan kata lain, kenaikan besaran imbalan diyakini akan memperbesar probabilitas lonjakan produktivitas pegawai. Walaupun demikian, realitas empiris justru memperlihatkan adanya kontradiksi temuan. Kajian dari Huzaifah & Erica (2025) misalnya, membuktikan penyimpangan di mana skema kompensasi secara parsial sama sekali tidak memberikan dampak yang berarti terhadap pencapaian pekerja. Kontradiksi literatur (*research gap*) inilah yang pada akhirnya menjadi dasar urgensi

dilaksanakannya investigasi lanjutan guna membuktikan secara definitif arah hubungan aktual antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan.

Di samping variabel kompensasi, kualitas capaian kerja personel juga ditentukan secara signifikan oleh derajat disiplin kerja yang dianutnya. Berlandaskan pendapat Mangkunegara & Octorend (2015), disiplin didefinisikan sebagai kapasitas diri untuk memajemen perilaku melalui tindakan preventif terhadap segala bentuk pelanggaran regulasi, sekaligus menjadi komitmen dalam menjunjung tinggi tatanan aturan yang berlaku. Di lingkup organisasi, disiplin dioperasikan sebagai instrumen manajerial untuk menjamin bahwa seluruh staf tunduk pada protokol kerja tanpa diskriminasi. Senada dengan hal tersebut, Pranitasari & Khotimah (2021) menggarisbawahi bahwa urgensi penerapan disiplin terletak pada upaya untuk menginternalisasi perilaku patuh terhadap seluruh kebijakan dan prosedur perusahaan. Oleh karenanya, penegakan kedisiplinan harus dilakukan secara ajek agar setiap individu mampu mengeksekusi beban kerja sesuai dengan parameter yang telah ditentukan. Pada akhirnya, koordinasi disiplin yang presisi akan mendorong terciptanya ekosistem kerja yang teratur, aman, serta suportif, yang secara langsung berkontribusi pada efisiensi operasional dan optimalisasi pencapaian target organisasi.

Aktualisasi kedisiplinan yang tinggi, sebagaimana ditegaskan oleh Aspiyah & Martono (2016), menjadi pilar fundamental bagi pekerja dalam mengeksekusi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Individu yang memiliki integritas disiplin kuat cenderung memperlihatkan dedikasi tinggi dalam menuntaskan tugas, menghindari perilaku menunda-nunda (*procrastination*), serta patuh terhadap tenggat waktu, sehingga produktivitas mereka tetap stabil bahkan tanpa supervisi yang ketat. Senada dengan hal tersebut, Ariesni & Asnur (2021) mengemukakan bahwa konsistensi penegakan disiplin berdampak positif pada perkembangan performa individu. Ketika derajat kedisiplinan menguat, kualitas sumber daya manusia secara otomatis akan terdongkrak, yang berimplikasi langsung pada peningkatan hasil kerja. Dengan demikian, penguatan kultur disiplin merupakan strategi manajerial yang krusial demi menjamin kelancaran operasional. Pandangan ini diperkuat oleh Ekhsan (2019) yang membuktikan adanya korelasi positif dan signifikan antara perilaku disipliner dengan pencapaian kinerja, di mana level kedisiplinan yang superior menjadi prediktor kuat bagi performa kerja yang optimal. Namun, diskursus ini masih menyisakan kesenjangan teoretis; temuan Lestari & Afifah (2020) justru mengindikasikan bahwa variabel disiplin tidak memiliki pengaruh nyata terhadap

output kinerja karyawan. Adanya disparitas bukti empiris (*research gap*) ini menuntut dilaksanakannya investigasi lanjutan untuk memvalidasi sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Saina *et al.* (2016) berargumen bahwa tingkat kepuasan kerja berbanding lurus dengan eskalasi performa individu. Dalam rangka mencapai titik kepuasan tersebut, korporasi wajib memfasilitasi kebutuhan mendasar staf, termasuk aspek psikologis terkait harmonisasi antara beban profesional dan ranah domestik atau *work life balance*. Sejalan dengan pandangan tersebut, Kembuan *et al.* (2021) mendefinisikan *work life balance* sebagai keseimbangan antara aspek personal—yang mencakup interaksi keluarga, waktu luang, serta ritual spiritual—dengan ambisi karier. Keseimbangan ini menjadi krusial untuk meminimalisasi potensi konflik peran serta tekanan akibat pertentangan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, entitas bisnis memiliki tanggung jawab manajerial untuk mengimplementasikan kebijakan yang suportif, seperti pemberian *family-friendly benefits*, guna memastikan kesejahteraan pegawai terjaga tanpa harus mengorbankan tanggung jawab di salah satu domain. Lebih lanjut, Kembuan *et al.* (2021) menekankan bahwa *work life balance* adalah determinan vital yang menjamin kualitas hidup staf secara menyeluruh. Khususnya dalam industri perbankan yang sarat akan tekanan, *work life balance* menjadi prioritas utama guna menjamin kemampuan karyawan dalam membagi peran secara proporsional antara kewajiban korporat dan kehidupan personal.

Saina *et al.* (2016) mengemukakan bahwa performa pegawai memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan mereka dalam menjaga *work life balance*. Keselarasan antara beban profesional dan ranah domestik secara psikologis mampu mendongkrak suasana hati, memicu fokus, serta membentuk perilaku kerja yang lebih adaptif. Berdasarkan logika tersebut, tingkat kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan hidup-kerja berbanding lurus dengan eskalasi mutu hasil kerja. Hal ini dipertegas oleh Lukmiati *et al.* (2020), yang menemukan bukti empiris mengenai hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana efektivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh stabilitas kehidupan personal karyawan. Namun, pendapat ini tidak bersifat absolut. Kembuan *et al.* (2021) menyuguhkan hasil riset yang berseberangan, di mana variabel *work life balance* terbukti tidak memberikan efek positif maupun signifikan terhadap kinerja. Disparitas temuan atau *research gap* inilah yang menjadi urgensi dilakukannya investigasi berkelanjutan

guna menguji kembali sejauh mana *work life balance* mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan.

Pencapaian visi strategis sebuah korporasi pada dasarnya sangat bergantung pada profil kinerja tenaga kerjanya, yang berfungsi sebagai instrumen vital dalam mengeksekusi target organisasi. Urgensi eskalasi performa staf ini terasa sangat krusial bagi entitas seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Mengingat posisinya sebagai Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang berfokus pada sektor jasa pelayanan, BMT dituntut untuk senantiasa memantau dan meningkatkan kualitas kapabilitas pekerjanya. Hal ini menjadi prasyarat mutlak guna memastikan bahwa setiap layanan yang diberikan kepada nasabah tetap berada pada standar prima dan kompetitif. Hal ini sejalan dengan pendapat Setyorini *et al.* (2012) bahwa semakin ketatnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Dalam bidang sumber daya manusia, BMT Alhikmah Semesta menunjukkan komitmennya melalui berbagai program pengembangan karyawan yang terencana dan berkelanjutan. Saputri & Ansori (2024) menjelaskan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan sesuai kebutuhan kerja, pemberian motivasi, serta pembinaan keagamaan secara rutin guna meningkatkan kualitas, kompetensi, dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, BMT Alhikmah Semesta mengintegrasikan prinsip-prinsip *Maqashid Syariah* ke dalam kerangka evaluasi performa kerja guna memastikan bahwa penilaian berjalan secara etis dan religius. Selain itu, pihak manajemen menunjukkan komitmen serius dalam memfasilitasi harmonisasi antara tuntutan tugas profesional dan kehidupan personal (*work life balance*) bagi setiap personel. Melalui implementasi inisiatif-inisiatif ini, entitas bisnis tersebut menegaskan bahwa orientasi operasionalnya tidak semata-mata tertuju pada akumulasi angka kinerja korporasi, melainkan juga menaruh atensi besar terhadap pengembangan kapabilitas dan kesejahteraan sumber daya manusia secara holistik dan jangka panjang.

Bertolak dari kontradiksi teoretis serta disparitas temuan riset terdahulu yang telah dijabarkan, terdapat urgensi untuk melakukan eksplorasi mendalam mengenai signifikansi variabel kompensasi, kedisiplinan, dan harmonisasi kehidupan-kerja (*work life balance*) sebagai determinan kinerja karyawan di lingkungan BMT. Atas dasar itulah, studi ini disusun dengan tajuk "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta".

Melalui investigasi ini, peneliti berupaya melakukan konfirmasi empiris guna memvalidasi sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan mutu kerja pegawai di institusi yang bersangkutan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta ?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta ?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis bagi Lembaga
 Hasil riset ini diproyeksikan menjadi landasan strategis bagi jajaran manajemen BMT Alhikmah Semesta dalam mengevaluasi serta merumuskan kembali kebijakan kompensasi, penegakan kedisiplinan, dan harmonisasi *work life balance*, demi tercapainya peningkatan kinerja karyawan yang optimal.
2. Pengembangan Wawasan bagi Peneliti

Melalui studi ini, penulis berupaya mendalami korelasi teoretis serta realitas empiris terkait dinamika sumber daya manusia, sehingga memperkaya kompetensi intelektual maupun aplikatif dalam membedah isu kinerja di dunia kerja.

3. Referensi bagi Studi Lanjutan

Temuan yang tersaji dalam karya ilmiah ini diharapkan mampu menjadi basis data, referensi komparatif, serta sumber inspirasi bagi para akademisi maupun peneliti berikutnya dalam mengkaji topik serupa guna memperkaya khazanah literatur manajemen di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai upaya untuk memposisikan kedudukan studi ini di dalam diskursus ilmiah, dilakukan penelusuran serta sintesis terhadap berbagai riset terdahulu yang memiliki relasi konseptual dengan topik yang diangkat. Bagian ini memaparkan rekapitulasi temuan dari serangkaian investigasi sebelumnya, yang berfungsi sebagai kerangka komparatif sekaligus penegas urgensi dari penelitian yang sedang dilaksanakan. Berikut adalah ringkasan konklusi dari beberapa literatur terpilih yang relevan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
1	Wardani <i>et al.</i> (2026), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali.	Regresi Linier Berganda	Eksplorasi data mengungkapkan adanya kontribusi yang berarti dan bernilai positif dari pemberian kompensasi terhadap pencapaian kinerja karyawan di perusahaan.
2	Yusnelly (2023), <i>Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syariah Bank in Riau Province, Indonesia.</i>	PLS-SEM	Bukti empiris mengonfirmasi adanya korelasi positif yang substansial antara kebijakan kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan di institusi perbankan syariah.
3	Hiondardjo & Utami (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	PLS-SEM	Meskipun data menunjukkan arah korelasi yang positif antara kompensasi dan kinerja

No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
	Karyawan.		karyawan, namun secara statistik temuan tersebut tidak mencapai ambang signifikansi. Hal ini menyiratkan bahwa variasi nominal kompensasi yang diterima tidak memiliki daya ungkit yang cukup kuat untuk mengubah tingkat kinerja karyawan secara substansial.
4	Syahputra & Kamal (2025), <i>Drivers of Employee Performance in Aceh Sharia Banks: Culture, Motivation, and Discipline.</i>	PLS-SEM	Hasil investigasi mengkonfirmasi adanya kontribusi nyata dan bernilai positif dari penerapan budaya disiplin terhadap eskalasi kinerja pegawai di institusi perbankan syariah.
5	Asri (2023), <i>The Influence of Motivation, Communication, and Work Discipline on the Performance of Bank BTPN Employees.</i>	Regresi Linear Berganda	Temuan riset mengonfirmasi bahwa variabel kedisiplinan kerja memegang peranan krusial sebagai prediktor utama dalam menentukan fluktuasi profil kinerja pegawai.
6	N. A. P. Sari <i>et al.</i> (2024), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya.	PLS-SEM	Uji empiris menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan di lingkungan kerja gagal menyuguhkan efek yang signifikan terhadap profil kinerja staf secara keseluruhan.
7	Janiarti <i>et al.</i> (2025), <i>Work-Life Balance, Organizational Support, and Emotional Intelligence on Banking</i>	PLS-SEM	Harmonisasi antara tuntutan profesional dan ranah pribadi (<i>work life balance</i>) terbukti secara empiris bertindak

No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
	<i>Employee Performance Through Organizational Commitment.</i>		sebagai stimulus positif yang signifikan dalam mendorong capaian kinerja staf.
8	Lukmiati <i>et al.</i> (2020), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi.	Regresi Linier Sederhana	Temuan riset mengkonfirmasi adanya kontribusi nyata dan bernilai positif dari stabilitas antara ranah profesional dan personal terhadap peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja.
9	Sidik (2019), Pengaruh Kemampuan, <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur.	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian data memperlihatkan adanya korelasi yang bersifat negatif, di mana dalam pengaturan <i>work life balance</i> justru berimplikasi pada penurunan tingkat capaian kinerja staf.
10	Yeremia & Nuridin (2022), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.	Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja staf secara signifikan didorong oleh sistem kompensasi dan kultur disiplin, baik ketika kedua variabel tersebut diuji secara terpisah maupun saat diintegrasikan sebagai satu kesatuan model penelitian.
11	Huzaifah & Erica (2025), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang.	Regresi Linier Berganda	Hasil investigasi mengungkapkan dikotomi pengaruh antarvariabel: di satu sisi, skema kompensasi gagal memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja staf,

No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
			sementara di sisi lain, penerapan budaya disiplin justru terbukti menjadi variabel determinan yang secara nyata memengaruhi eskalasi kinerja.
12	Sudiarditha <i>et al.</i> (2019), <i>Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening.</i>	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Hasil analisis data mengonfirmasi bahwa baik variabel kompensasi maupun kedisiplinan kerja memiliki kontribusi yang substansial dan bernilai positif dalam mendongkrak profil kinerja staf di lingkungan perusahaan.
13	Kanti (2024), Pengaruh Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja.	PLS (Partial Least Square)	Bukti empiris menunjukkan bahwa skema kompensasi serta harmonisasi kehidupan personal-profesional (<i>work life balance</i>) berperan sebagai determinan utama yang berkontribusi secara nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja staf.
14	Ingsih <i>et al.</i> (2022), <i>Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees.</i>	PLS-SEM	Hasil uji empiris mengonfirmasi bahwa variabel <i>work life balance</i> dan skema kompensasi merupakan dua variabel determinan yang secara nyata berkontribusi dalam mendongkrak profil kinerja pegawai di perusahaan.
15	Paramita & Supartha (2022), <i>Role of Working Stressas</i>	PLS-SEM	Data empiris mengungkapkan adanya korelasi searah yang

	<i>Mediating Variable between</i>		signifikan, di mana variabel
No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
	<i>Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance.</i>		kompensasi dan keseimbangan kehidupan-kerja (<i>work life balance</i>) berperan sebagai determinan yang mendorong profil kinerja staf.
16	Tanggulungan <i>et al.</i> (2025), Pengaruh Disiplin dan <i>Work Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar.	Regresi Linier Berganda	Riset ini berhasil memvalidasi bahwa integritas disipliner dan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan karier dengan ranah domestik merupakan faktor pendorong utama bagi peningkatan profil kinerja karyawan secara signifikan.
17	Timbuleng <i>et al.</i> (2023), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	PLS-SEM	Eksplorasi data memperlihatkan pola pengaruh yang beragam, di mana variabel <i>work life balance</i> memberikan efek <i>invers</i> yang signifikan terhadap eskalasi kinerja, sedangkan variabel disiplin kerja teridentifikasi sebagai faktor yang tidak memiliki signifikansi statistik meskipun terdapat arah hubungan yang positif.
18	Ramdhani <i>et al.</i> (2025), Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Regresi Linier Berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan ketidaksignifikanan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja individu. Namun, temuan yang

No	Judul Penelitian	Uji Statistik	Hasil Penelitian
	Pada Pegawai PT. South Bandung).		kontras ditunjukkan oleh variabel <i>work life balance</i> , yang perannya terbukti nyata dan signifikan dalam mengeskalisasi mutu performa tenaga kerja.
19	Tambengi <i>et al.</i> (2026), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Papua Tambrau.	PLS-SEM	Temuan riset mengonfirmasi bahwa variabel <i>work life balance</i> dan kedisiplinan kerja berperan sebagai determinan krusial yang secara nyata memacu eskalasi kualitas kinerja pegawai. Sebaliknya, meskipun variabel kompensasi menunjukkan tren arah hubungan yang positif, namun kontribusinya gagal mencapai ambang signifikansi statistik terhadap peningkatan performa staf.
20	Hisnidah (2023), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, <i>Work Life Balance</i> , dan <i>Flexible Work Space</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang.	Regresi Linier Berganda	Variabel disiplin kerja memegang peranan krusial yang signifikan secara parsial dalam membentuk capaian hasil kerja karyawan. Namun, signifikansi tersebut tidak ditemukan pada variabel kompensasi maupun <i>work life balance</i> , di mana kedua faktor tersebut terbukti tidak memiliki dampak yang berarti terhadap fluktuasi kinerja staf.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Segala bentuk pengakuan, baik berupa nilai ekonomi maupun insentif non-material yang diterima karyawan atas partisipasi aktif dan pencapaiannya dalam mendukung agenda organisasi, mendefinisikan esensi dari kompensasi. Sebagai sebuah sistem imbalan, kompensasi menjadi instrumen utama perusahaan dalam mengapresiasi loyalitas dan *output* kerja staf. Kompensasi juga berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaannya. Pada dasarnya, pemberian kompensasi bertujuan untuk menghargai kontribusi karyawan sehingga mereka terdorong memberikan kontribusi yang lebih positif bagi perkembangan organisasi. Dengan demikian, kompensasi memiliki berbagai tujuan yang bersifat positif bagi perusahaan maupun karyawan.

Kompensasi dipahami sebagai kompensasi atas investasi tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan, di mana hak ini diberikan sesuai dengan prosedur yang ada dan berimplikasi pada pola performa kerja selanjutnya (Dwianto *et al.*, 2019). Pemberian kompensasi yang layak dan proporsional akan berdampak pada peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, dapat timbul *respons* negatif, mulai dari penolakan secara terselubung hingga penolakan terbuka, seperti aksi demonstrasi. Menurut Yani (2022) sistem kompensasi yang dirancang secara efektif memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menarik serta menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang kompeten dan berpotensi tinggi. Di samping itu, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja strategis organisasi. Menurut Mujanah dalam Adiyanti & Nugraha (2023) manajemen kompensasi merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengaturan pemberian imbalan kepada karyawan yang telah melaksanakan serta menyelesaikan tugas tertentu bagi organisasi. Pemberian imbalan tersebut harus dilaksanakan secara adil, objektif, dan transparan agar tercipta kepuasan bagi karyawan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

Dalam perspektif Islam, perhatian terhadap kesejahteraan dan keberadaan karyawan sangat ditekankan sebagai wujud kepedulian terhadap dunia kerja. Islam

mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar memperoleh rezeki yang halal dari usaha yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, hubungan antara kompensasi dan kinerja juga dijelaskan dalam dalil berikut:

1. وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَشَهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan Kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah [9]: 105)

2. اَعْطُوا الْاَجِيرَ اَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ، وَاَعْلِمُوهُ اَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering, dan informasikan [jumlah] upahnya ketika pekerjaan akan dimulai.” (HR Al-Baihaqi dalam as-Sunan ash-Shugra).

Dapat disintesis bahwa nilai-nilai kerja yang termaktub dalam dalil tersebut mengajarkan tentang hukum aksi-reaksi. Kualitas kerja yang optimal memberikan dampak positif sebagai bentuk penghargaan, sementara bentuk pengabaian terhadap tugas akan membawa dampak merugikan yang bersifat sanksi, baik dalam tataran kehidupan saat ini maupun di masa depan.

Berdasarkan tinjauan teoretis dan landasan normatif tersebut, dapat disintesis bahwa kompensasi merepresentasikan bentuk imbal jasa organisasional atas dedikasi karyawan dalam menuntaskan amanat tugas secara prima. Lebih lanjut, sistem kompensasi berfungsi sebagai instrumen rekognisi korporasi terhadap pencapaian kinerja optimal yang ditunjukkan oleh sumber daya manusianya.

2.2.1.2 Macam-Macam Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi 2 macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Kompensasi Finansial

Menurut Kusumawardani *et al.* (2020) kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan dalam wujud uang atau bernilai materi, sehingga dapat diterima dan dicairkan secara langsung oleh karyawan. Kemudian menurut Bangun dalam Fredriksz (2017) kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang

sebagai balas jasa atas kontribusi atau layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Kompensasi Non-Finansial

Menurut Simamora dalam Fredriksz (2017) kompensasi non-finansial mencakup kepuasan yang dirasakan individu dari pekerjaan itu sendiri, maupun dari kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat psikologis maupun fisik, tempat ia menjalankan tugasnya. Kemudian menurut Rivai dalam Leonardo & Andreani (2015) kompensasi non-finansial meliputi berbagai bentuk penghargaan yang tidak berbentuk materi, seperti fasilitas yang disediakan perusahaan, pemberian apresiasi atau pujian, kenyamanan dalam bekerja, kesempatan promosi jabatan, dorongan motivasi dari perusahaan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

2.2.1.3 Jenis Kompensasi

Menurut Widodo & Yandi (2022) kompensasi dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) didefinisikan sebagai imbalan yang diterima karyawan secara nyata dari perusahaan, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan insentif. Bentuk kompensasi ini dipandang sebagai hak normatif karyawan sekaligus kewajiban perusahaan dalam rangka pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja. Kompensasi bagi karyawan diwujudkan melalui tiga bentuk utama yang memiliki karakteristik berbeda. Gaji menjadi instrumen imbalan berkala yang dilengkapi dengan jaminan kepastian bagi karyawan tetap. Di sisi lain, tunjangan berfungsi sebagai bentuk rekognisi perusahaan atas peran serta kontribusi karyawan dalam mencapai visi organisasi. Adapun insentif merupakan instrumen apresiasi khusus yang ditujukan bagi staf tertentu sebagai kompensasi atas prestasi kerja yang mampu melampaui tolok ukur standar kinerja yang berlaku.
2. Berbeda dengan imbalan finansial langsung, bentuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) merupakan instrumen perusahaan yang dirancang khusus untuk memperkuat dukungan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan personal karyawan.. Berbeda dengan gaji, tunjangan, maupun insentif, kompensasi ini diwujudkan melalui berbagai fasilitas yang disediakan

perusahaan, seperti penyediaan perumahan, layanan kesehatan gratis, dan bentuk fasilitas lainnya.

2.2.1.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Widodo & Yandi (2022) tujuan dari kompensasi adalah:

1. Mempertahankan karyawan berprestasi, bertujuan untuk menjaga agar tenaga kerja yang potensial dan berkualitas tetap berada dalam perusahaan. Upaya ini juga berfungsi untuk menekan tingginya tingkat *turnover* karyawan.
2. Mendapatkan karyawan berkualitas, dapat dilakukan dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif, sehingga perusahaan mampu menarik calon tenaga kerja yang memiliki potensi dan kualifikasi lebih baik dibandingkan dengan pesaing.
3. Menjamin keadilan dalam perusahaan, merupakan tujuan penting untuk menjaga keseimbangan hubungan antara manajemen dan karyawan. Hal ini mencerminkan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi dan pengabdian karyawan. Oleh karena itu, aspek keadilan dalam pemberian gaji, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lainnya harus menjadi pertimbangan utama perusahaan.
4. Mengefisiensi biaya, bertujuan agar perusahaan dapat merancang program kompensasi yang rasional, sehingga mampu memperoleh serta mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar. Melalui pemberian gaji, insentif, dan bonus yang kompetitif, perusahaan juga dapat menciptakan keseimbangan dengan meningkatnya etos kerja karyawan.
5. Memenuhi administrasi legalitas, berarti bahwa dalam penyelenggaraan kompensasi, perusahaan wajib mematuhi ketentuan hukum yang telah ditetapkan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pengelolaan administrasi kompensasi juga ditujukan untuk memastikan kepatuhan terhadap aspek legal yang berlaku.
6. Memicu perubahan perilaku dan sikap yang lebih baik, merupakan tujuan dari pemberian kompensasi yang layak dan adil, sehingga karyawan terdorong untuk menunjukkan perilaku positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti kinerja yang optimal, loyalitas, pengalaman, serta tanggung jawab dapat semakin berkembang melalui

penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk fasilitas maupun kompensasi yang efektif.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Thalibana (2022) indikator-indikator dari kompensasi antara lain:

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Perspektif manajemen sumber daya manusia memandang disiplin sebagai kebutuhan fundamental organisasi, yang didasari oleh realitas bahwa manusia secara *inheren* memiliki kerentanan terhadap kekhilafan dan kelalaian. Oleh karena itu, penetapan regulasi menjadi prasyarat mutlak bagi operasional organisasi. Secara konseptual, disiplin merepresentasikan manifestasi kepatuhan individu terhadap serangkaian prosedur yang ditetapkan, sekaligus mencerminkan kesadaran internal serta komitmen personal dalam menjunjung tinggi norma yang berlaku. Lebih jauh, disiplin juga dikonseptualisasikan sebagai mekanisme pembinaan sistematis yang diarahkan untuk menginternalisasi habituasi ketaatan pada diri pegawai.

Secara konseptual, disiplin kerja dipandang sebagai manifestasi kesadaran dan komitmen internal karyawan dalam mematuhi regulasi serta norma organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko dalam Faustyna & Juman (2015), disiplin merupakan integrasi antara pemahaman akan tanggung jawab dengan kesediaan sukarela untuk menaati peraturan baik yang terkodifikasi secara tertulis maupun yang berupa norma tak tertulis. Pandangan ini diperkuat oleh Hanafi & Zulkifli (2018) yang menekankan bahwa kedisiplinan merupakan cerminan tingkat kepatuhan kolektif yang lahir dari integritas pribadi, bukan semata-mata karena tekanan eksternal. Sejalan dengan perspektif tersebut, Wulandari & Hamzah (2019) mendefinisikan disiplin sebagai kerelaan individu untuk mematuhi kaidah yang berlaku di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, dapat disintesis bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan sistemik yang muncul dari keinsyafan diri dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan perusahaan.

Jika ditarik berdasarkan sudut pandang Islam, disiplin kerja dapat dijelaskan dalam dalil-dalil berikut:

1. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan Ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS. An-Nisa' [4]: 59)

2. عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنْ اللَّهُ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُنْقِئَهُ رَوَاهُ الطَّبْرَنِيُّ وَابْنُ أَبِي شَيْبَةَ

"Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Berdasarkan dalil yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang muslim diwajibkan untuk taat yang dalam hal ini disiplin terhadap semua aturan yang telah dibuat, sekalipun aturan tersebut sangat dibencinya. Seorang karyawan dapat menolak aturan yang dirasa mengarah ke dalam kegiatan maksiat dan dapat mendatangkan *mudharat* serta melenceng dari syariat-syariat Islam.

2.2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai dalam Rozalia *et al.* (2015) dikemukakan dalam empat perspektif, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pendekatan di mana pimpinan menjatuhkan hukuman kepada individu yang melakukan kesalahan sebagai bentuk konsekuensi atas tindakannya.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pendekatan yang menekankan peran pimpinan dalam membimbing serta membantu karyawan memperbaiki perilaku yang kurang tepat agar tidak terulang kembali.
3. Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Right Perspective*), yaitu penegakan disiplin yang tetap mengedepankan dan menghormati hak-hak dasar setiap individu dalam organisasi.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu pendekatan disiplin yang mempertimbangkan keseimbangan antara tindakan yang dilakukan individu dengan dampak atau konsekuensi yang ditimbulkannya.

2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Mutohar (2018) disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tujuan

Pencapaian target organisasional, mencakup horizon waktu jangka pendek hingga jangka panjang, menuntut formulasi tujuan yang artikulatif dan ideal. Selain itu, parameter tujuan tersebut idealnya dirancang dengan tingkat kompleksitas yang menantang guna memacu eskalasi performa serta motivasi karyawan secara berkelanjutan. Adanya tantangan tersebut akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kesungguhan dalam bekerja serta secara berkelanjutan berupaya melakukan inovasi dalam penyelesaian setiap tugas.

2. Kemampuan

Kapasitas personal yang mencakup dimensi keterampilan serta keahlian teknis menjadi determinan utama dalam efektivitas penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Pegawai yang memiliki kompetensi mumpuni cenderung menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya menciptakan tingkat retensi kerja yang stabil serta konsistensi dalam merealisasikan target strategis organisasi.

3. Teladan Pimpinan

Peran keteladanan pimpinan merupakan variabel determinan dalam mengonstruksi budaya disiplin kerja di lingkungan organisasi. Fenomena ini berpijak pada kecenderungan bawahan untuk melakukan imitasi perilaku serta menjadikan figur atasan sebagai referensi utama dalam bertindak, yang secara implisit membentuk standar kedisiplinan kolektif. Oleh karena itu, pimpinan dituntut untuk memberikan contoh yang baik, bersikap jujur, adil, serta konsisten antara ucapan dan tindakan. Apabila pimpinan mampu menunjukkan keteladanan yang positif, maka disiplin kerja bawahan juga akan meningkat. Sebaliknya, pemimpin tidak dapat menuntut kedisiplinan dari bawahan apabila dirinya sendiri kurang disiplin.

4. Balas Jasa

Imbalan berupa gaji maupun fasilitas kesejahteraan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, karena imbalan tersebut dapat menumbuhkan rasa puas serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Semakin besar kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan yang ditunjukkannya. Sebaliknya, disiplin kerja pegawai cenderung menurun apabila imbalan yang diterima dianggap tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

5. Keadilan

Keadilan memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya disiplin kerja pegawai, karena pada dasarnya setiap individu cenderung memandang dirinya bernilai dan menginginkan perlakuan yang setara dengan orang lain. Apabila prinsip keadilan dijadikan landasan dalam penetapan kebijakan, baik terkait pemberian imbalan (pengakuan) maupun penerapan sanksi, maka hal tersebut akan menstimulasi terbentuknya disiplin kerja pegawai yang lebih baik.

6. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata yang dianggap paling efektif dalam mencegah maupun mendeteksi terjadinya kesalahan, memperbaiki kesalahan yang ada, serta menjaga disiplin kerja. Selain itu, waskat juga berperan dalam mengoptimalkan keterlibatan atasan dan bawahan, menemukan sistem kerja yang paling efisien, serta membangun sistem pengendalian internal yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, pegawai, maupun masyarakat.

7. Sanksi Hukuman

Penerapan sanksi yang semakin tegas akan menumbuhkan rasa takut pada pegawai untuk melanggar peraturan organisasi, sehingga perilaku indiscipliner dapat diminimalisasi. Sanksi tersebut perlu ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang rasional, disampaikan secara jelas kepada seluruh pegawai, serta disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, sanksi hendaknya bersifat wajar, mendidik, dan mampu berfungsi sebagai sarana motivasi dalam menjaga kedisiplinan organisasi. Pada dasarnya, tujuan utama dari pemberlakuan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar aturan dan norma perusahaan adalah untuk memberikan pembinaan serta mendidik agar mereka memperbaiki perilakunya.

8. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil tindakan berperan penting terhadap terciptanya disiplin kerja pegawai. Pemimpin dituntut memiliki keberanian dan ketegasan dalam memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang melanggar disiplin, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

9. Hubungan Kemanusiaan

Penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis berfungsi sebagai fondasi utama bagi penguatan disiplin kerja. Oleh karena itu, pimpinan dituntut untuk mampu mengorkestrasi hubungan yang selaras antarpegawai dalam berbagai level hierarki. Stabilitas iklim sosial yang kohesif ini pada gilirannya akan bertransformasi menjadi katalisator bagi individu untuk meningkatkan komitmen serta kepatuhan mereka terhadap norma disiplin yang berlaku.

2.2.2.4 Pendekatan Disiplin

Menurut Mangkunegara dalam Putri & Sukirno (2020) pendekatan disiplin dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern menekankan pemenuhan berbagai kebutuhan baru selain sekadar pemberian sanksi. Pendekatan ini beranggapan bahwa disiplin merupakan upaya untuk menghindari hukuman fisik, melindungi tuduhan yang memang benar agar diproses sesuai ketentuan hukum, serta memperbaiki keputusan yang bersifat sepihak atau didasarkan pada prasangka melalui proses klarifikasi dan pengumpulan fakta. Selain itu, pendekatan ini juga membuka ruang keberatan terhadap keputusan disiplin yang dianggap tidak adil.
2. Pendekatan disiplin tradisional adalah pendekatan yang menerapkan disiplin melalui pemberian hukuman. Pendekatan ini berpandangan bahwa disiplin dijatuhkan oleh atasan kepada bawahan tanpa adanya peninjauan ulang setelah keputusan dibuat. Disiplin dipahami sebagai sanksi atas pelanggaran, dengan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat kesalahan. Hukuman bertujuan memberikan efek jera, baik kepada pelanggar maupun pegawai lainnya. Jika pelanggaran meningkat atau diulang, maka sanksi yang diberikan harus lebih berat.

3. Pendekatan disiplin yang berorientasi pada tujuan, berasumsi bahwa disiplin kerja perlu dipahami dan diterima oleh seluruh pegawai. Disiplin tidak dimaknai sebagai hukuman, melainkan sebagai proses pembentukan dan perbaikan perilaku. Tujuannya adalah mendorong perubahan sikap ke arah yang lebih positif serta menumbuhkan tanggung jawab pegawai atas setiap tindakannya.

2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Nawir *et al.* (2024), penting untuk memahami berbagai indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.2.3 Work Life Balance

2.2.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Felstead dkk. dalam penelitian Gregory & Milner (2009) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work life balance*) dapat didefinisikan sebagai “*hubungan antara waktu dan ruang kerja serta non-kerja secara institusional dan kultural dalam masyarakat di mana pendapatan sebagian besar dihasilkan dan didistribusikan melalui pasar tenaga kerja*”. Oleh karena itu, praktik *work life balance* di tempat kerja adalah upaya-upaya yang meningkatkan fleksibilitas dan kemandirian pekerja dalam mengatur perhatian (waktu) dan kehadiran mereka di tempat kerja.

Menurut pandangan Delecta (2011), *work life balance* merujuk pada kapasitas individu dalam mengelola serta memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan, kehidupan keluarga, maupun beragam kewajiban dan aktivitas lain di luar lingkup pekerjaan. Konsep tersebut tidak terbatas pada keseimbangan antara

pekerjaan dan keluarga semata, tetapi juga mencakup penyesuaian berbagai peran yang dijalankan seseorang dalam berbagai dimensi kehidupannya. Sementara itu, Meenakshi *et al.* (2013) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kondisi yang menunjukkan proporsi seimbang antara waktu yang dialokasikan untuk aktivitas pekerjaan dengan waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi, termasuk bersama keluarga maupun melakukan aktivitas yang memberikan kesenangan atau kepuasan pribadi. Bahkan perubahan kecil sekalipun dapat membawa dampak positif. Jadwal kerja yang tidak terkendali dan kehidupan rumah tangga yang kacau dapat memicu depresi, menurunkan kinerja di tempat kerja, menimbulkan konflik keluarga, dan menyebabkan kelelahan mental (*burnout*) yang pada akhirnya membuat seseorang mempertanyakan apakah ia ingin terus bekerja di bidangnya. Menurut Dhas (2015), keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai pengaturan waktu antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan terciptanya suasana kerja yang mampu mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang positif tersebut berperan dalam membantu individu menjalankan tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab personalnya. Dengan terpenuhinya keseimbangan tersebut, tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi dapat meningkat dan berdampak pada kinerja serta produktivitas yang lebih optimal.

Dalam pandangan Islam, *work life balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan manusia dalam bekerja dan beribadah dengan menyeimbangkan antara kehidupan duniawi dan akhirat. Hal ini selaras dengan dalil yang tertuang sebagai berikut:

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

”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash [28]: 77)

2.2.3.2 **Komponen *Work Life Balance***

Mengutip pendapat dari Gunawan dalam Fadilah *et al.* (2024) *work life balance* terdiri atas enam komponen yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan individu, yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan elemen fundamental dalam kehidupan seseorang karena berfungsi sebagai sumber pendapatan serta memberikan makna, rasa pencapaian, dan kepuasan diri. Namun demikian, pekerjaan tidak seharusnya mendominasi hingga mengorbankan aspek-aspek kehidupan lainnya. Oleh sebab itu, penting bagi individu untuk menetapkan batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi agar tekanan atau stres kerja tidak memengaruhi kehidupan personal.

2. Kesehatan

Kesehatan merupakan aset paling vital dalam menunjang keberlangsungan aktivitas individu. Kondisi fisik dan mental yang baik memungkinkan seseorang bekerja secara optimal dan menikmati kehidupan pribadi dengan seimbang. Upaya menjaga kesehatan dapat dilakukan melalui olahraga secara teratur, konsumsi makanan bergizi, istirahat yang cukup, serta menyediakan waktu untuk relaksasi dan pemulihan diri.

3. Keluarga dan Hubungan Sosial

Keluarga dan hubungan interpersonal memiliki peran penting sebagai sumber dukungan emosional dan kebahagiaan. Interaksi positif dan waktu berkualitas bersama orang-orang terdekat dapat mengurangi tingkat stres dan memperkuat keseimbangan hidup. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif dan perhatian terhadap relasi sosial perlu dijaga agar tercipta keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesional.

4. Pengembangan Pribadi dan Spiritual

Aspek pengembangan pribadi dan spiritual mencakup kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri, baik melalui hobi, pembelajaran keterampilan baru, maupun praktik spiritual seperti meditasi dan yoga. Aktivitas ini berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan batiniah serta mendukung keseimbangan psikologis individu dalam menghadapi tuntutan kehidupan.

5. Waktu Luang

Waktu luang merupakan kesempatan bagi individu untuk melakukan kegiatan yang menyenangkan dan memberikan energi baru, seperti membaca, menikmati alam, atau beristirahat di rumah. Pemanfaatan waktu luang secara efektif dapat meningkatkan rasa keseimbangan, kepuasan, serta kesejahteraan hidup seseorang.

6. Energi

Komponen energi menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola sumber daya energi yang terbatas guna mencapai tujuan yang diinginkan. Ketidakseimbangan dalam penggunaan energi dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse & Susdarsan dalam penelitian D. Y. Ramdhani & Rasto (2021) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu:

1. Faktor individual merupakan aspek yang berasal dari dalam diri seseorang dan berkaitan dengan karakteristik personal yang dimiliki, seperti tipe kepribadian, kondisi kesejahteraan individu (*well-being*), serta kemampuan dalam mengelola emosi atau kecerdasan emosional. Keberadaan faktor ini memiliki pengaruh terhadap kapasitas individu dalam menyesuaikan dan mengelola berbagai tuntutan yang muncul, baik dari lingkungan pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga dapat tercapai keseimbangan di antara keduanya.
2. Faktor organisasi (*organizational factor*), yang mencakup berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti pengaturan jam kerja, kebijakan dan praktik *work life balance*, dukungan dari organisasi, atasan, maupun rekan kerja, serta kondisi peran yang dihadapi karyawan, termasuk ambiguitas peran, beban peran yang berlebihan, dan pengaruh teknologi terhadap pekerjaan.
3. Faktor sosial mencakup berbagai aspek yang berasal dari lingkungan sosial individu, terutama yang berhubungan dengan bentuk dukungan serta tanggung jawab yang dimiliki di luar konteks pekerjaan. Aspek tersebut dapat berupa pengelolaan pengasuhan anak, dukungan yang diberikan oleh pasangan maupun keluarga, tuntutan dalam kehidupan pribadi dan keluarga, hingga berbagai permasalahan yang muncul akibat adanya beban tanggung jawab atau

konflik dalam lingkungan keluarga. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menjaga keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

4. Faktor lainnya (*other factor*), meliputi karakteristik demografis dan kondisi personal, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, struktur keluarga, tingkat jabatan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan tipe keluarga.

2.2.3.4 Manfaat Work Life Balance

Berdasarkan pendapat Devi yang dikutip dalam Hisnidah (2023), penerapan sistem *work life balance* memberikan dampak positif yang dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok utama, yaitu manfaat yang dirasakan oleh perusahaan serta manfaat yang diperoleh individu. Kedua bentuk manfaat tersebut memiliki peran penting dan dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Meningkatnya tingkat kedisiplinan karyawan.
 - b) Produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan.
 - c) Loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin kuat.
 - d) Tingkat *turnover* karyawan dapat ditekan.
2. Bagi Individu
 - a) Terwujudnya kepuasan kerja karyawan.
 - b) Meningkatnya rasa aman dalam bekerja.
 - c) Pengendalian terhadap lingkungan kerja dan kehidupan pribadi menjadi lebih baik.
 - d) Berkurangnya tingkat stres kerja.
 - e) Kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan menjadi lebih terjaga.

2.2.3.5 Indikator Work Life Balance

Menurut McDonald *et al.* yang dikutip dalam Rondonuwu *et al.* (2018) dijelaskan bahwa indikator-indikator dari *work life balance* antara lain:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu menggambarkan kemampuan individu dalam membagi serta mengalokasikan waktu secara proporsional antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, termasuk waktu yang digunakan bersama keluarga maupun kegiatan pribadi lainnya. Tingkat keseimbangan ini menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mengelola pembagian waktu

antara kewajiban profesional dan kebutuhan personal. Individu yang memiliki pengelolaan waktu yang baik dapat menjalankan tugas pekerjaan secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan keluarga maupun aspek pribadi lainnya, sehingga kedua peran tersebut dapat berjalan secara seimbang.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan menggambarkan tingkat partisipasi serta komitmen psikologis individu dalam menjalankan berbagai peran, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan kerja dan kehidupan tidak hanya ditentukan oleh pembagian waktu yang setara, karena aspek tersebut juga dipengaruhi oleh seberapa besar kualitas keterlibatan seseorang dalam setiap aktivitas yang dijalani. Dengan demikian, individu perlu menunjukkan keterlibatan yang optimal, baik secara fisik maupun emosional, dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, serta interaksi sosial agar tercipta keseimbangan yang menyeluruh.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan menunjukkan tingkat terpenuhinya rasa puas yang dirasakan individu dalam menjalani peran pada lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Perasaan tersebut muncul ketika seseorang memandang bahwa kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan serta kehidupan keluarga dapat terpenuhi secara memadai. Tingkat kepuasan ini dapat tercermin melalui keharmonisan kehidupan keluarga, kualitas hubungan dengan rekan kerja maupun lingkungan sosial, serta pencapaian hasil kerja yang dinilai baik, baik dari segi mutu maupun jumlah hasil yang dihasilkan.

4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran individu yang menjalankan berbagai fungsi di dalamnya. Setiap orang dituntut mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan target serta tanggung jawab yang telah dibebankan. Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi & Syafitri (2015), hasil kerja tersebut dapat dilihat melalui tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan maupun jumlah pencapaian yang diperoleh. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai gambaran keberhasilan seseorang dalam menampilkan perilaku kerja dan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan melalui pemanfaatan kemampuan mereka secara maksimal, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas, sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitas serta mendorong perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Kemudian Robertson dalam Y. K. Sari (2014) juga menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi terhadap perkembangan pelaksanaan pekerjaan yang dikaitkan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini mencakup penilaian mengenai efisiensi pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan produk atau jasa, mutu produk atau jasa yang dihasilkan, serta perbandingan antara hasil kegiatan dengan target atau tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang telah mencapai target dari tugas dan kewajibannya, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Selain teori secara umum, kinerja karyawan juga diatur dalam hukum Islam yang berlandaskan pada dalil berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَشَهَادَةٍ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

”Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’” (QS. At-Taubah [9]: 105)

Berdasarkan dalil di atas dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan profesional (*itqan*) dan bertanggung jawab atas apa yang harus kita kerjakan, karena Allah akan melihat apa yang telah kita kerjakan dan akan mengembalikan kepada kita imbalan yang sesuai dengan apa yang kita kerjakan.

2.2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Permana (2020) menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Mengetahui serta menyelaraskan tujuan dan sasaran antara manajemen dan pegawai.
2. Mendorong serta memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

3. Menjamin pendistribusian penghargaan dari organisasi atau instansi, seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, dan promosi jabatan, secara adil dan objektif.
4. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajemen terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.

2.2.4.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kuswandi dalam Simbolon & Nuridin (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal karena mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja cenderung berusaha secara maksimal dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas, sehingga kinerja dan hasil kerja dapat meningkat secara optimal.
2. Kemampuan karyawan. Kinerja individu dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang dimiliki, baik kemampuan teknis maupun operasional. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik. Selain itu, karyawan akan memiliki motivasi dan kinerja yang optimal apabila didukung oleh pengetahuan yang memadai mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan melalui pendidikan formal, pelatihan, pemberian akses informasi, serta pengalaman kerja.
3. Kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kualitas kepemimpinan sangat menentukan tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menjadi sumber motivasi, semangat, dan disiplin dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang ingin mencapai keberhasilan harus menerapkan kepemimpinan yang efektif serta mendorong semangat kerja karyawan.
4. Motivasi. Penerapan pengelolaan perusahaan yang efektif tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Peran karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga upaya peningkatan kualitas kerja perlu mendapat perhatian. Dalam hal ini, pimpinan atau manajer memiliki tanggung

jawab untuk menjaga sekaligus meningkatkan performa karyawan, salah satunya melalui pemberian dorongan dan motivasi kerja agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam pelaksanaan tugas.

5. Lingkungan kerja. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat pekerjaan dilakukan. Situasi kerja yang mendukung, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun hubungan sosial dalam lingkungan kerja, dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan selama menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila suasana kerja tidak mampu memberikan kenyamanan dan dukungan yang memadai, hal tersebut dapat memunculkan penurunan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karyawan.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Kanti (2024), terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kerja Sama

2.3 Pengaruh Antar Variabel

Dalam sebuah penelitian, keterhubungan antar unsur yang diteliti digunakan untuk menjelaskan bagaimana suatu faktor dapat memunculkan perubahan pada faktor lainnya. Hubungan tersebut menunjukkan adanya peran satu unsur sebagai pemberi pengaruh dan unsur lain sebagai penerima dampak. Penelitian ini dibangun dengan melibatkan tiga unsur utama yang menjadi fokus pengkajian, yaitu:

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemberian balas jasa kepada pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat pencapaian kerja seseorang. Wardani *et al.* (2026) menjelaskan bahwa pemberian imbalan memiliki keterkaitan dengan hasil kerja pegawai. Hal tersebut disebabkan karena aktivitas

bekerja pada dasarnya dilakukan tidak hanya sebagai bentuk pelaksanaan tugas, tetapi juga sebagai sarana individu untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai menjadi aspek yang dapat memengaruhi semangat dalam menjalankan pekerjaan. Ketika organisasi mampu menyediakan imbalan yang sesuai dan proporsional, kondisi tersebut cenderung meningkatkan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Temuan serupa juga diperlihatkan dalam penelitian Yusnelly (2023) yang menunjukkan adanya keterkaitan nyata antara pemberian balas jasa dan pencapaian kerja pegawai pada Bank Syariah Provinsi Riau. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan imbalan yang diterima pegawai dapat diikuti oleh peningkatan hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, besarnya penghargaan yang diterima seseorang berpotensi mendorong peningkatan kualitas maupun hasil pekerjaannya. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Huzaifah & Erica (2025) juga mengungkapkan bahwa secara terpisah kompensasi memberikan dampak yang positif serta memiliki tingkat signifikansi terhadap pencapaian kerja pegawai pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Temuan tersebut memperkuat bahwa kebijakan pemberian imbalan merupakan salah satu unsur yang berperan dalam mendukung peningkatan hasil kerja pegawai.

Temuan mengenai keterkaitan antara pemberian imbalan dan hasil kerja pegawai juga telah dikemukakan dalam penelitian yang lebih awal. Kenelak *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa sistem balas jasa yang diterapkan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica berkaitan dengan tingkat pencapaian kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pemberian penghargaan dari perusahaan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan, karena ketidaksesuaian dalam penerapannya berpotensi menimbulkan penurunan semangat serta hasil kerja pegawai. Bagi organisasi, keberadaan sistem penghargaan memiliki fungsi yang lebih luas dibanding sekadar memenuhi hak pegawai. Pemberian imbalan yang diterapkan secara tepat dapat menjadi pendorong bagi individu untuk meningkatkan kemampuan dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan hasil kerja pegawai, tetapi juga dapat berkontribusi terhadap produktivitas organisasi serta mendukung pencapaian keuntungan yang lebih optimal. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Ingsih *et al.* (2022) yang menemukan bahwa pemberian balas jasa memiliki keterkaitan yang kuat terhadap peningkatan hasil kerja pada pegawai perbankan generasi milenial. Berdasarkan berbagai temuan

penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa terdapat keterhubungan antara unsur pemberian imbalan sebagai faktor penyebab dengan tingkat pencapaian kerja pegawai sebagai hasil yang dipengaruhi.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pencapaian hasil kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan individu terhadap aturan serta tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi. Ariesni & Asnur (2021) menjelaskan bahwa perilaku disiplin dan hasil kerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat karena keduanya saling mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Penerapan disiplin yang baik dapat membantu pegawai menjalankan tugas secara lebih teratur dan konsisten sehingga mampu menghasilkan performa kerja yang lebih maksimal. Kondisi tersebut pada akhirnya tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pencapaian organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Syahputra & Kamal (2025) pada Bank Syariah Aceh yang menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja berkaitan dengan peningkatan hasil kerja yang dicapai. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka kecenderungan peningkatan performa kerja juga akan semakin besar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Asri (2023) pada Bank BTPN turut memperkuat temuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku disiplin memiliki peranan dalam mendukung peningkatan pencapaian kerja pegawai. Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat dipahami bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan hasil kerja pegawai.

Sejumlah hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja memiliki keterkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang diperoleh. Penelitian Huzaifah & Erica (2025) pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang memperlihatkan bahwa perilaku kerja yang tertib dan konsisten berhubungan dengan peningkatan hasil kerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan, semakin besar pula kemungkinan tercapainya performa kerja yang lebih baik. Temuan serupa juga diperoleh Yermia & Nuridin (2022) pada PT Mitra Adiperkasa Tbk., yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap ketentuan kerja

memberikan kontribusi dalam mendukung peningkatan hasil kerja pegawai. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penerapan disiplin menjadi salah satu unsur yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Penelitian Faustyna & Juman (2015) pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan juga mengungkapkan adanya keterkaitan yang bermakna antara perilaku disiplin dengan hasil kerja pegawai. Dengan mempertimbangkan berbagai hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa perilaku disiplin berperan sebagai faktor yang memiliki hubungan terhadap tingkat pencapaian hasil kerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi psikologis karyawan menjadi salah satu indikator yang dapat menggambarkan tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Saina *et al.* (2016) menjelaskan bahwa keberhasilan penerapan *work life balance* dapat terlihat dari minimnya tekanan emosional, berkurangnya keluhan yang dirasakan pegawai, serta rendahnya gangguan psikologis yang muncul selama menjalankan aktivitas kerja. Individu yang mampu mengelola berbagai peran dalam kehidupannya secara proporsional, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun aktivitas personal seperti keluarga, minat pribadi, dan kegiatan sosial, cenderung memiliki kondisi kerja yang lebih positif. Kemampuan dalam mengatur berbagai tuntutan tersebut dapat membantu individu menjalankan pekerjaannya dengan energi yang lebih baik, tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, serta efektivitas kerja yang lebih optimal sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih berkualitas. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam mengelola berbagai tanggung jawab dapat memicu munculnya kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan yang memengaruhi suasana kerja, mengurangi kualitas kontribusi individu, serta memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menjaga keselarasan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan pencapaian hasil kerja pegawai. Temuan tersebut menggambarkan bahwa penerapan keseimbangan yang semakin baik dalam kehidupan kerja cenderung diikuti dengan peningkatan performa pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut dapat terlihat melalui kemampuan pegawai dalam mengatur pembagian waktu, menunjukkan keterlibatan yang optimal pada

berbagai peran yang dijalankan, serta memperoleh rasa puas dalam kehidupan pekerjaan maupun personal. Terpenuhinya berbagai aspek tersebut dapat mendukung peningkatan hasil kerja yang ditunjukkan melalui mutu pekerjaan yang lebih baik, penyelesaian tugas yang lebih tepat, pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif, serta kemampuan individu dalam bekerja secara mandiri. Kemudian menurut Sidik (2019) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Permata Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki setiap individu, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, Dina (2018) juga menjelaskan bahwa *work life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. Apabila dilihat berdasarkan pernyataan dari penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Work Life Balance* (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian, dugaan awal digunakan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dikaji, namun kebenarannya belum dapat ditetapkan sebelum melalui proses pembuktian berdasarkan data dan analisis penelitian. Perumusan dugaan tersebut disusun dengan mengacu pada uraian latar belakang masalah, identifikasi persoalan penelitian, kajian teori yang digunakan, serta tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan dasar-dasar tersebut, maka rumusan dugaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta Jatim.
2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta Jatim.
3. H3 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta Jatim.
4. H4 : Kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta Jatim.

2.5 Kerangka Konseptual

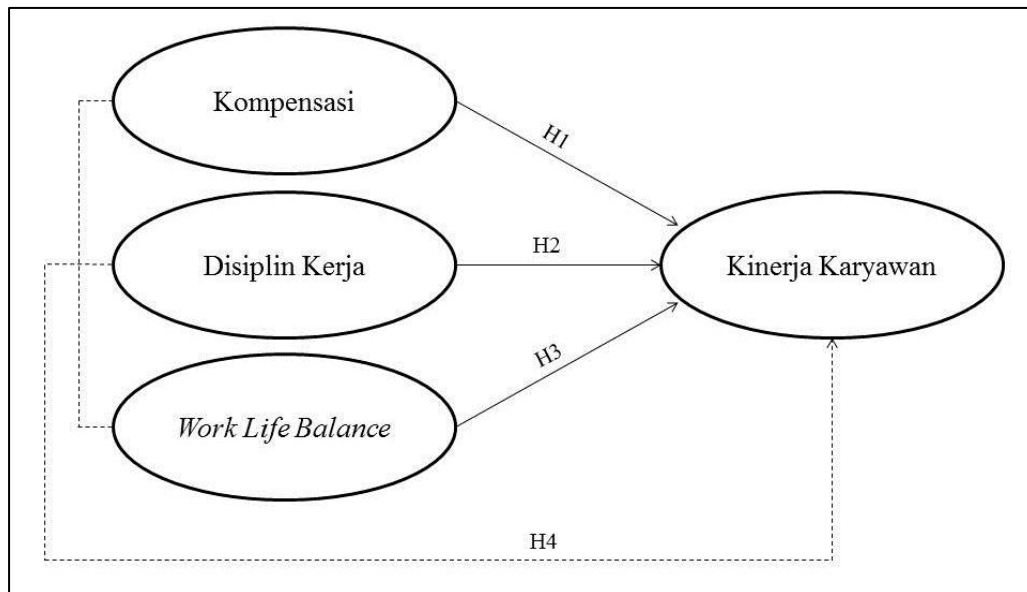
X1 : Kompensasi (variabel bebas)

X2 : Disiplin kerja (variabel bebas)

X3 : *Work life balance* (variabel bebas)

Y : Kinerja karyawan (variabel terikat)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Penelitian ini disusun untuk mengkaji keterkaitan beberapa faktor yang diperkirakan memiliki peran terhadap pencapaian hasil kerja pegawai. Mengacu pada model konseptual yang telah disusun, fokus penelitian diarahkan pada pembahasan mengenai keterhubungan antara kompensasi, disiplin kerja, serta *work life balance* dengan tingkat pencapaian kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *work life balance* (X3) ditempatkan sebagai faktor yang berperan memberikan pengaruh, sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi aspek yang dipengaruhi. Pada dugaan penelitian pertama (H1), perhatian difokuskan pada peranan sistem imbalan terhadap hasil kerja pegawai. Dugaan tersebut mengarah pada anggapan bahwa pemberian balas jasa yang semakin sesuai dan memadai berpotensi mendorong peningkatan hasil kerja yang dicapai karyawan. Selanjutnya, dugaan penelitian kedua (H2) menitikberatkan pada peranan kepatuhan terhadap aturan kerja dalam mendukung hasil kerja pegawai. Penerapan perilaku kerja yang tertib dan konsisten diperkirakan dapat menunjang efektivitas pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih optimal. Adapun dugaan penelitian ketiga (H3)

menyoroti kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Keselarasan antara kedua aspek tersebut diperkirakan dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerja pegawai.

Penelitian ini tidak hanya menelaah peranan setiap faktor secara terpisah terhadap hasil kerja pegawai, tetapi juga mengkaji dampak yang muncul ketika seluruh faktor tersebut dianalisis secara bersamaan. Dugaan penelitian keempat (H4) diarahkan untuk melihat keterkaitan gabungan dari kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* terhadap tingkat pencapaian kerja karyawan. Melalui pengujian tersebut, dapat diketahui seberapa besar kontribusi ketiga faktor tersebut dalam menjelaskan variasi hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Secara keseluruhan, model penelitian yang digunakan menggambarkan adanya keterhubungan antarfaktor yang diperkirakan memiliki peranan terhadap hasil kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi, perilaku disiplin, serta kemampuan dalam menjaga keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan diposisikan sebagai unsur yang diduga berkontribusi dalam mendukung peningkatan pencapaian kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Karakteristik penelitian ini mengarah pada pengkajian hubungan antarfaktor yang diperkirakan saling berkaitan dalam memunculkan suatu akibat tertentu. Oleh karena itu, penelitian menggunakan desain kausal komparatif. Abdullah (2017) menjelaskan bahwa desain tersebut digunakan untuk menelaah kemungkinan keterkaitan yang bersifat sebab-akibat antara dua unsur atau lebih yang diteliti. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menempatkan sejumlah faktor sebagai unsur yang diduga menjadi penyebab, sedangkan unsur lainnya diposisikan sebagai akibat yang muncul dari adanya pengaruh tersebut. Pada penelitian ini, variabel X diperlakukan sebagai faktor pemberi pengaruh, sementara variabel Y diposisikan sebagai unsur yang menerima dampak. Sementara itu, proses penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang memanfaatkan data berbentuk angka sebagai dasar analisis. Penggunaan pendekatan ini bertujuan untuk melihat pola keterhubungan yang muncul di antara faktor-faktor penelitian secara terukur. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada pandangan positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi maupun sampel tertentu melalui prosedur yang sistematis. Pengumpulan informasi dilakukan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan proses pengolahan data dilakukan melalui teknik statistik guna memperoleh gambaran hasil penelitian sekaligus menguji dugaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam pandangan filsafat positivisme, realitas atau fenomena yang diteliti dianggap dapat diamati, diukur, dikategorikan, memiliki hubungan kausal, bersifat objektif atau bebas nilai, serta relatif stabil.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BMT Alhikmah Semesta yang berkedudukan di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, sebagai kantor pusat, serta pada kantor cabang wilayah Jawa Timur yang meliputi cabang Karangploso dan Pujon Lor, Kabupaten Malang. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BMT Alhikmah Semesta merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki jumlah

karyawan dan aktivitas operasional yang cukup beragam, sehingga relevan untuk mengkaji berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kantor BMT Alhikmah Semesta beralamat di Jalan Raya Jepara-Bangsri Km. 10, Desa Jambu, Kecamatan Mlonggo, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Sementara itu, kantor cabang Jawa Timur berlokasi di Karangploso yang beralamat di Jalan Panglima Sudirman No. 37, Girimoyo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Selain itu, penelitian juga mencakup cabang Pujon Lor yang berada di Desa Pujon Lor, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.3 Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk informasi kuantitatif yang dinyatakan dalam nilai atau bilangan. Data tersebut selanjutnya diproses melalui prosedur analisis statistik untuk mengidentifikasi pola keterkaitan serta melihat hubungan yang muncul di antara faktor-faktor yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertama, yaitu responden atau objek penelitian, yang digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian tertentu. Data ini bersifat orisinal dan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi karena diperoleh melalui teknik pengumpulan data secara langsung seperti wawancara, survei, observasi, dan eksperimen. Menurut Sugiyono (2013) sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada peneliti sebagai pengumpul data. Proses pengumpulan data dari sumber ini dapat dilakukan melalui beberapa teknik, seperti observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), kuesioner (angket), dokumentasi, maupun kombinasi dari keempat metode tersebut.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian, melainkan melalui sumber lain yang telah tersedia sebelumnya. Data ini umumnya berupa informasi yang telah diproses

atau dipublikasikan, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan lembaga, dan data-data lainnya, yang digunakan untuk mendukung penelitian primer atau sebagai bagian dari kajian literatur. Menurut Alir dalam Sulung & Muspawi (2024) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini berasal dari sumber yang telah ada sebelumnya dan bukan dikumpulkan langsung oleh peneliti. Sumber data sekunder dapat berupa dokumen, literatur, maupun data yang dihimpun oleh pihak lain, seperti buku, jurnal akademik, artikel ilmiah, laporan keuangan, dan data sensus yang diterbitkan oleh pemerintah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi dipahami sebagai keseluruhan unsur yang menjadi ruang lingkup kajian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa populasi merupakan cakupan generalisasi yang ditetapkan peneliti berdasarkan karakteristik maupun kriteria tertentu untuk dipelajari lebih lanjut hingga diperoleh suatu kesimpulan. Ruang lingkup populasi tidak terbatas pada individu atau manusia saja, melainkan juga dapat mencakup benda, peristiwa, maupun berbagai fenomena yang terdapat di lingkungan penelitian. Oleh karena itu, populasi tidak hanya dipandang dari jumlah unsur yang diteliti, tetapi juga meliputi seluruh sifat, ciri, serta karakteristik yang melekat pada unsur tersebut.

3.4.2 Sampel

Penelitian tidak selalu melibatkan seluruh anggota populasi, terutama ketika jumlah populasi cukup besar dan terdapat keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaannya. Oleh sebab itu, digunakan sebagian unsur dari keseluruhan populasi sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan sejumlah bagian yang diambil dari populasi dengan karakteristik tertentu sehingga mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Pemilihan sampel perlu dilakukan secara tepat agar unsur yang dipilih dapat merepresentasikan karakteristik populasi, sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menggambarkan kondisi populasi secara lebih luas.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh atau sampel total, atau bisa disebut sebagai sensus. Menurut Sugiyono (2022) sampel jenuh merupakan kondisi ketika penambahan jumlah sampel tidak lagi meningkatkan tingkat keterwakilan data sehingga tidak memberikan tambahan informasi yang berarti terhadap hasil yang telah diperoleh. Apabila jumlah anggota populasi relatif terbatas, penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh unsur yang terdapat dalam populasi tanpa melakukan pemilihan sebagian anggota saja. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa pendekatan sensus atau *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan teknik ini umumnya diterapkan pada populasi dengan jumlah yang tidak terlalu besar sehingga seluruh anggota dapat dijangkau dalam proses penelitian. Atas dasar tersebut, penelitian ini menerapkan teknik sampel jenuh atau total sampling karena jumlah subjek yang dijadikan objek penelitian tergolong terbatas, yaitu sebanyak 49 orang, sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Proses memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket kepada responden. Penggunaan instrumen tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cara meminta responden memberikan tanggapan terhadap sejumlah pernyataan maupun pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pemberian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi oleh responden. Sementara itu, pengukuran jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Skala Likert. Syofian *et al.* (2015) menjelaskan bahwa Skala Likert termasuk salah satu bentuk pengukuran psikometrik yang banyak diterapkan dalam penelitian berbasis survei karena dinilai mampu menggambarkan sikap, persepsi, maupun tanggapan individu terhadap suatu pernyataan tertentu. Melalui penggunaan skala ini, responden diminta untuk menunjukkan tingkat kesesuaian atau tingkat penerimaan terhadap pernyataan yang diajukan dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Pada umumnya, pilihan jawaban dalam skala tersebut terdiri atas lima tingkatan kategori, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Netral (N) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Dalam suatu penelitian, terdapat faktor yang diposisikan sebagai unsur yang diduga memberikan pengaruh terhadap munculnya perubahan pada faktor lainnya. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa variabel independen merupakan unsur yang berfungsi sebagai faktor penyebab atau faktor yang diperkirakan memiliki peranan dalam memunculkan perubahan terhadap variabel lain yang diteliti. Pada umumnya, unsur tersebut dinyatakan dengan simbol X dalam model penelitian. Adapun faktor yang ditempatkan sebagai variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas beberapa unsur sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk simbiosis dalam sebuah perusahaan dimana karyawan memberikan kontribusinya dalam bentuk tenaga dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan berupa kompensasi, dalam hubungan ini masing-masing pihak saling memberikan kontribusi yang menguntungkan. Pemberian imbalan kepada pegawai merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas keterlibatan serta kontribusi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Isvandiari & Fuadah (2017), kompensasi diartikan sebagai segala bentuk penerimaan yang diperoleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap jasa atau kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat diterima secara langsung maupun melalui bentuk tidak langsung sesuai dengan kebijakan yang diterapkan organisasi. Program kompensasi mencerminkan usaha organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang dimilikinya. Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Gaji atau upah
- b) Tunjangan

- c) Insentif
- d) Fasilitas

2. Disiplin Kerja

Perilaku kerja yang tertib menunjukkan adanya kesediaan individu untuk menjalankan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Sikap tersebut tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan kerja, pelaksanaan tanggung jawab secara berkelanjutan, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, perilaku disiplin juga dapat terlihat dari kemampuan individu dalam memanfaatkan waktu secara tepat, mengikuti prosedur kerja yang berlaku, serta menjaga sikap profesional selama melaksanakan tugas meskipun tanpa pengawasan secara terus-menerus. Pranitasari & Khotimah (2021) menjelaskan bahwa perilaku disiplin merupakan nilai yang perlu dimiliki setiap individu, baik dalam lingkungan organisasi maupun kehidupan sehari-hari. Setiap orang diharapkan mampu menaati ketentuan yang telah disepakati bersama serta memiliki kesiapan untuk menerima konsekuensi atas tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Sementara itu, Santoso dalam Lestari & Afifah (2020) memandang disiplin kerja sebagai salah satu sarana yang digunakan pimpinan untuk membangun kesadaran pegawai agar bersedia menyesuaikan perilaku dengan ketentuan organisasi dan norma yang berlaku dalam lingkungan sosial kerja. Dengan adanya penerapan disiplin yang baik, individu diharapkan dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih teratur dan bertanggung jawab. Adapun aspek-aspek yang digunakan untuk menggambarkan tingkat disiplin kerja terdiri atas beberapa indikator berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Keadilan
- d) Pengawasan Melekat
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan
- g) Hubungan kemanusiaan

3. *Work life Balance*

Work life balance adalah kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara

proporsional. Kondisi keseimbangan dalam kehidupan seseorang dapat terlihat ketika pembagian sumber daya pribadi, seperti waktu, tenaga, dan perhatian, mampu dikelola secara proporsional pada berbagai peran yang dijalankan. Dengan pengelolaan yang baik, individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, termasuk kehidupan keluarga, kesehatan, maupun interaksi sosial. Delecta (2011) menjelaskan bahwa *work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga, sekaligus menjalankan kewajiban serta aktivitas lain di luar lingkungan kerja. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan keselarasan antara urusan pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup penyesuaian individu dalam menjalankan berbagai peran pada aspek kehidupan yang lebih luas. Sementara itu, Saina *et al.* (2016) memandang *work life balance* sebagai keadaan ketika seseorang mampu menjalankan peran yang berbeda secara bersamaan, baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan personalnya, seperti dalam lingkungan keluarga, hubungan pertemanan, serta kehidupan sosial. Keseimbangan ini dapat terwujud apabila individu merasakan kepuasan serta keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Dalam hal ini, perusahaan juga memiliki peran penting untuk membantu menyeimbangkan kedua aspek tersebut tanpa mengabaikan tujuan organisasi untuk terus berkembang. Indikator *work life balance* meliputi:

- a) Keseimbangan waktu
- b) Keseimbangan keterlibatan
- c) Keseimbangan kepuasan

3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Dalam model penelitian, terdapat unsur yang posisinya dipengaruhi oleh faktor lain sehingga perubahan yang terjadi pada unsur tersebut diperkirakan muncul sebagai akibat dari adanya faktor tertentu. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel *output*, kriteria, maupun konsekuensi, merupakan unsur yang menerima dampak atau perubahan karena adanya pengaruh dari variabel lain. Dalam istilah penelitian, variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat karena keberadaannya bergantung pada faktor yang

memengaruhinya. Adapun unsur yang diposisikan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan

Pencapaian hasil kerja pegawai menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang menjadi kewajibannya di lingkungan organisasi. Tingkat keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai, baik ditinjau dari mutu pekerjaan maupun jumlah hasil yang mampu dihasilkan sesuai dengan ketentuan atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Selain menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek ini juga mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja secara efektif dan memanfaatkan sumber daya secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hoke *et al.* (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang selama menjalankan pekerjaannya dengan mengacu pada standar serta kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, hasil kerja yang diperoleh individu menjadi gambaran mengenai sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja juga mencerminkan akumulasi dari keseluruhan usaha kerja yang dimiliki oleh individu. Selain itu, kinerja dapat dipahami sebagai fungsi dari motivasi serta kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Adapun indikator dari kinerja karyawan meliputi:

- a) Kuantitas Kerja
- b) Kualitas Kerja
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kerja Sama

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
Variabel Bebas X1 (Kompensasi)	Kompensasi merupakan suatu bentuk simbiosis dalam sebuah perusahaan dimana karyawan memberikan kontribusinya dalam bentuk tenaga dan perusahaan	a) Gaji atau upah b) Tunjangan c) Insentif d) Fasilitas	Thalibana (2022)

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
	memberikan imbalan kepada karyawan berupa kompensasi, dalam hubungan ini masing-masing pihak saling memberikan kontribusi yang menguntungkan.		
Variabel Bebas X2 (Disiplin Kerja)	Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan individu terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi, baik yang berkaitan dengan aturan, standar pelaksanaan kerja, maupun nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja. Sikap tersebut tercermin melalui konsistensi seseorang dalam menjalankan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, perilaku disiplin juga dapat terlihat dari adanya kesadaran pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan secara tertib, memanfaatkan waktu secara tepat, menjalankan prosedur sesuai ketentuan, serta mempertahankan sikap profesional tanpa bergantung pada pengawasan secara terus-menerus.	a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Keadilan d) Pengawasan melekat e) Sanksi hukuman f) Ketegasan g) Hubungan kemanusiaan	Nawir <i>et al.</i> (2024)
Variabel Bebas X3 (<i>Work Life Balance</i>)	<i>Work life balance</i> menggambarkan keadaan ketika individu mampu mengelola berbagai peran dalam kehidupannya secara selaras tanpa menimbulkan ketimpangan di	a) Keseimbangan waktu b) Keseimbangan keterlibatan c) Keseimbangan	Rondonuwu <i>et al.</i> (2018)

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
	antara satu aspek dengan aspek lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengatur pemanfaatan waktu, tenaga, dan perhatian secara tepat sehingga tuntutan pekerjaan dapat dijalankan bersamaan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi, seperti kehidupan keluarga, kondisi kesehatan, serta aktivitas sosial.	kepuasan	
Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan)	Hasil kerja pegawai dapat dipahami sebagai gambaran tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Tingkat pencapaian tersebut dinilai berdasarkan mutu hasil kerja maupun jumlah hasil yang mampu dihasilkan sesuai dengan sasaran serta ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, pencapaian kerja individu menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara optimal dalam mendukung tujuan organisasi. Kinerja ini mencerminkan efektivitas serta efisiensi karyawan dalam bekerja, sekaligus menunjukkan kontribusinya dalam mendukung	a) Kuantitas Kerja b) Kualitas Kerja c) Ketepatan Waktu d) Kehadiran e) Kerja Sama	Kanti (2024)

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
	pencapaian tujuan perusahaan.		

3.8 Analisis Data

Pendekatan *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dipilih sebagai instrumen utama untuk mengolah data dalam studi ini. Merujuk pada pandangan Sarstedt & Liu (2024), PLS-SEM dikenal sebagai teknik statistik multivariat yang dirancang khusus guna mengkaji interaksi, baik antara indikator dengan variabel latennya maupun antarvariabel laten itu sendiri di dalam sebuah kerangka riset. Fokus utama dari teknik ini adalah untuk memprediksi sekaligus mengekspansi kerangka teoretis, yakni dengan cara mengoptimalkan nilai varians yang mampu diterangkan oleh variabel terikat. Di samping itu, keunggulan analitik PLS-SEM membuatnya sangat ideal untuk diterapkan pada kajian yang memiliki kerumitan model tinggi, keterbatasan jumlah responden, serta kondisi data yang tidak memenuhi asumsi normalitas.

Operasionalisasi metode PLS-SEM mencakup dua tahapan pemeriksaan utama, yakni pengujian *outer model* (model pengukuran) serta *inner model* (model struktural). Melalui *outer model*, jalinan keterkaitan antara variabel terikat dengan jajaran variabel bebas pengkonstruksinya akan diuji. Proses evaluasi pada fase ini sangat krusial untuk memvalidasi aspek reliabilitas serta validitas dari alat ukur riset, demi menjamin ketepatan instrumen dalam merepresentasikan konstruk teoretis. Sementara itu, estimasi terhadap keterhubungan lintas variabel di dalam kerangka penelitian difasilitasi oleh *inner model*. Analisis pada model struktural ini diorientasikan untuk menakar signifikansi serta besaran dampak yang ditimbulkan variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus menjadi basis dalam menguji keabsahan hipotesis yang diajukan.

3.8.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.8.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tujuan utama pengujian validitas konvergen adalah memverifikasi tingginya interkorelasi antarindikator guna membuktikan bahwa elemen-elemen tersebut secara tepat membidik variabel ukur yang sama. Dasar penentuan kelayakan instrumen ini bersandar pada metrik skor AVE (*Average Variance Extracted*) dan *outer loading*.

Suatu indikator berhak dinyatakan valid secara empiris apabila memiliki besaran *outer loading* di atas 0,70 serta mampu mencatatkan nilai AVE yang melampaui 0,50.

3.8.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Verifikasi terhadap distingsi atau batasan yang tegas antarkonstruk di dalam suatu model dievaluasi lewat uji validitas diskriminan. Secara esensial, evaluasi ini mensyaratkan agar setiap deret indikator memiliki daya eksplanasi yang jauh lebih dominan terhadap variabel asalnya ketimbang terhadap variabel tandingan di luar konstruk tersebut. Guna memvalidasi kriteria keunikan ini, peneliti dapat mengeksekusi tiga pendekatan analitis, yakni dengan mengukur nilai *Cross Loading*.

3.8.1.3 Uji Reliabilitas

Tingkat kekonsistenan deretan indikator saat memproyeksikan suatu konstruk dievaluasi secara mendalam melalui tahapan uji reliabilitas. Di dalam kerangka analitis PLS-SEM, verifikasi terhadap keandalan instrumen ini lazimnya bersandar pada dua metrik ukur utama, yaitu *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel laten baru dapat dijustifikasi sebagai instrumen yang reliabel atau tangguh manakala perolehan skor untuk kedua parameter statistik tersebut sukses melampaui batas ambang 0,70.

3.8.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Kriteria kekuatan sebuah model struktural (*inner model*) bersandar pada klasifikasi Hair *et al.* (2019), di mana nilai koefisien determinasi (R^2) dipisahkan menjadi tiga level: kategori kuat (*substantial*) untuk angka 0,75, tingkatan moderat (*moderate*) untuk capaian 0,50, serta status lemah (*weak*) apabila hanya menyentuh angka 0,25. Pengukuran metrik R^2 itu sendiri difungsikan dalam evaluasi model struktural guna mendeteksi seberapa besar daya eksplanasi yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, semakin tinggi perolehan skor R^2 , maka semakin optimal pula kapasitas pemodelan tersebut dalam menguraikan variabilitas dari variabel endogen.

3.8.3 Uji Hipotesis

Evaluasi terhadap signifikansi korelasi lintas variabel dalam riset ini diuji dengan mengadopsi teknik *bootstrapping* via program SmartPLS 4. Parameter final penentu kelayakan hipotesis disandarkan pada tinjauan terhadap nilai *p-value* serta *t-statistic*. Menggunakan toleransi level signifikansi 5%, syarat mutlak agar sebuah

hipotesis dapat diterima adalah terpenuhinya kriteria $t\text{-statistic} > 1,96$ atau nilai $p\text{-values} < 0,05$. Namun, apabila indikator pengujian mengarah pada skor $t\text{-statistic}$ 1,96 ataupun $p\text{-values}$ 0,05, maka arah hipotesis yang diajukan otomatis ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Sejarah Berdirinya BMT Alhikmah Semesta

BMT Alhikmah Semesta merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang lahir dari semangat pemberdayaan ekonomi umat melalui prinsip-prinsip syariah. Cikal bakal pendiriannya berawal dari pelatihan yang diselenggarakan oleh PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) Jawa Tengah pada tahun 1996 di Banjarnegara. Pelatihan tersebut memberikan wawasan tentang pengelolaan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dan mendorong para peserta untuk membangun lembaga keuangan syariah yang dapat membantu masyarakat kecil dan pelaku usaha mikro. Setelah melalui berbagai koordinasi dengan tokoh masyarakat di Jepara, terbentuklah 23 orang inisiator yang sepakat mendirikan BMT Alhikmah Semesta.

Pada tanggal 14 April 1997, BMT Alhikmah Semesta resmi didirikan di Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Dengan modal awal yang dihimpun dari para pendiri, lembaga ini mulai menjalankan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana berbasis syariah. Setahun kemudian, tepatnya pada tahun 1998, BMT Alhikmah Semesta memperoleh legalitas sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU) dari Dinas Koperasi Kabupaten Jepara. Seiring perkembangan organisasi, lembaga ini kemudian bertransformasi menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) pada tahun 2012 dan selanjutnya menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Alhikmah Semesta pada tahun 2016. Hingga saat ini, BMT Alhikmah Semesta terus berkembang dengan jaringan kantor yang tersebar di berbagai wilayah.

Perkembangan BMT Alhikmah Semesta yang semakin pesat mendorong ekspansi layanan ke luar Jawa Tengah, salah satunya ke Provinsi Jawa Timur. Kehadiran BMT Alhikmah Semesta Jawa Timur diawali dengan berdirinya kantor di Karangploso, Kabupaten Malang, pada tanggal 20 Desember 2014. Kantor yang berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 37, Karangploso, Malang ini menjadi titik awal pelayanan BMT Alhikmah Semesta bagi masyarakat Jawa Timur. Kehadiran

cabang ini bertujuan memperluas akses masyarakat terhadap layanan keuangan syariah yang amanah, mudah, dan sesuai dengan prinsip syariah Islam.

Dalam perjalanannya, BMT Alhikmah Semesta Jawa Timur terus menunjukkan pertumbuhan yang positif. Dukungan masyarakat, peningkatan jumlah anggota, serta berkembangnya kebutuhan layanan keuangan syariah menjadi faktor penting yang mendorong penguatan operasional cabang Karangploso. Cabang ini kemudian menjadi salah satu pusat pelayanan utama BMT Alhikmah Semesta di wilayah Malang Raya.

Sebagai bagian dari strategi pengembangan jaringan layanan di Jawa Timur, pada tahun 2021 BMT Alhikmah Semesta Jawa Timur melakukan pengembangan organisasi dengan membentuk dua cabang pelayanan, yaitu Cabang Karangploso dan Cabang Pujon. Pembukaan Cabang Pujon dilakukan untuk menjangkau masyarakat yang lebih luas, khususnya pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), petani, peternak, serta masyarakat umum yang profesional dan terpercaya.

Kehadiran Cabang Pujon menjadi wujud komitmen BMT Alhikmah Semesta dalam mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui sistem keuangan syariah. Dengan mengedepankan prinsip amanah, profesionalisme, dan pelayanan yang berorientasi pada kesejahteraan anggota, Cabang Pujon diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat sekaligus memperkuat eksistensi BMT Alhikmah Semesta di wilayah Jawa Timur.

4.1.2 Lokasi BMT Alhikmah Semesta

BMT Alhikmah Semesta berkedudukan di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, sebagai kantor pusat, serta pada kantor cabang wilayah Jawa Timur yang meliputi cabang Karangploso dan Pujon Lor, Kabupaten Malang. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BMT Alhikmah Semesta merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki jumlah karyawan dan aktivitas operasional yang cukup beragam, sehingga relevan untuk mengkaji berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kantor BMT Alhikmah Semesta beralamat di Jalan Raya Jepara-Bangsri Km. 10, Desa Jambu, Kecamatan Mlonggo, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Sementara itu, kantor cabang Jawa Timur berlokasi di Karangploso yang beralamat di Jalan Panglima Sudirman No. 37, Girimoyo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang, Jawa

Timur. Selain itu, penelitian juga mencakup cabang Pujon Lor yang berada di Desa Pujon Lor, Kecamatan Pujon, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

4.1.3 Fungsi dan Peran BMT Alhikmah Semesta

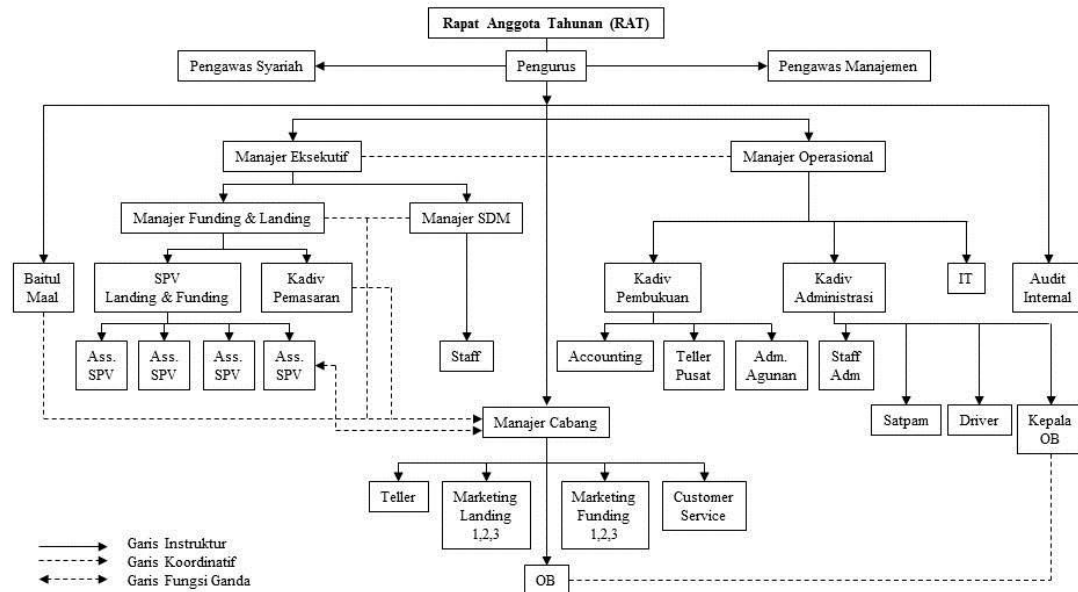
BMT Alhikmah Semesta memiliki fungsi sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan yang sesuai dengan prinsip syariah. Melalui kegiatan tersebut, BMT Alhikmah Semesta berperan dalam membantu masyarakat, khususnya pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), untuk memperoleh akses permodalan yang mudah, aman, dan terhindar dari praktik *riba*. Selain itu, BMT Alhikmah Semesta juga berfungsi sebagai sarana pengelolaan dana sosial umat melalui kegiatan baitul maal, seperti penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, sedekah, dan dana sosial lainnya.

Sebagai lembaga pemberdayaan ekonomi masyarakat, BMT Alhikmah Semesta berperan dalam meningkatkan kesejahteraan anggota melalui berbagai layanan keuangan syariah yang profesional dan amanah. Keberdayaannya tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga bertujuan mendorong pertumbuhan usaha anggota, meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat, serta memperkuat penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam aktivitas keuangan sehari-hari. Dengan demikian, BMT Alhikmah Semesta menjadi salah satu lembaga yang berkontribusi dalam mendukung pembangunan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan dan berkeadilan.

4.1.4 Struktur Organisasi BMT Alhikmah Semesta

Berikut struktur organisasi dalam BMT Alhikmah Semesta:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BMT Alhikmah Semesta



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

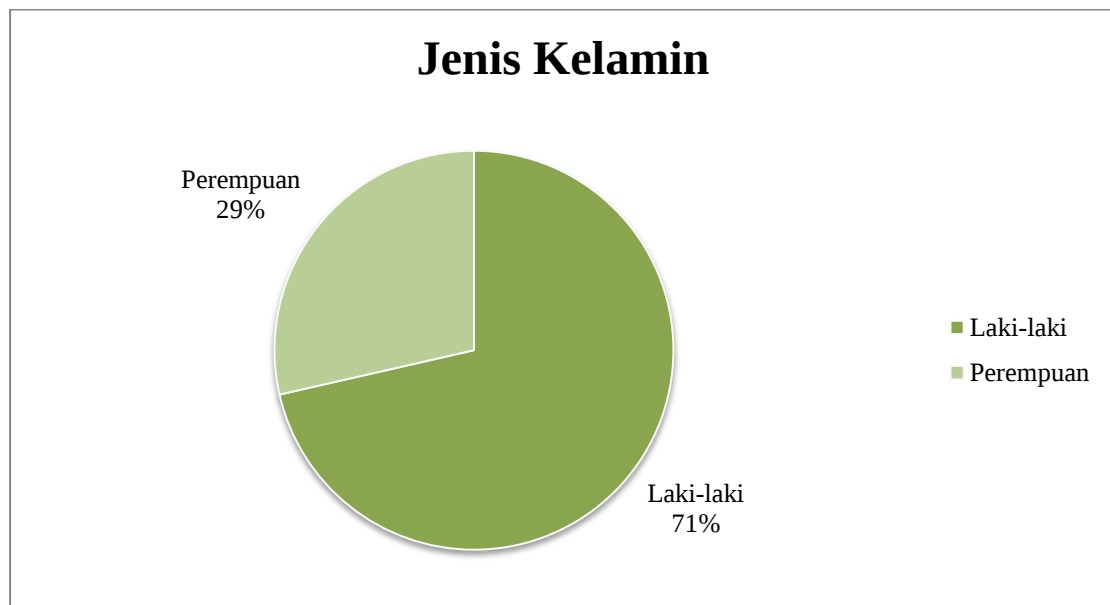
Sebanyak 49 individu yang berstatus sebagai tenaga kerja di BMT Alhikmah Semesta ditarik sebagai sampel dalam kajian ini. Syarat mutlak yang diberlakukan bagi partisipan agar dapat merespons angket penelitian adalah telah menginjak usia minimal 17 tahun. Pemetaan demografi responden yang ditelaah mencakup sejumlah indikator spesifik, yakni identitas gender, durasi pengabdian, latar belakang akademis, status ikatan perkawinan, nominal beban pengeluaran bulanan, dan juga kategori usia. Visualisasi data dan penjabaran profil dari para partisipan tersebut dirangkum melalui rincian berikut:

4.2.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil demografis partisipan yang ditinjau dari aspek gender diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama, yakni pria dan wanita. Rincian penjabaran terkait distribusi sampel berdasarkan identitas gender tersebut disajikan secara komprehensif melalui representasi tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	35	71%
Perempuan	14	29%
Total	49	100%

Gambar 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Merujuk pada paparan data di Tabel 4.1 beserta Gambar 4.2, terlihat jelas bahwa subjek penelitian ini lebih banyak diisi oleh pria. Kelompok gender laki-laki menduduki porsi terbesar dengan jumlah 35 individu (setara 71% dari keseluruhan 49 sampel). Di sisi lain, proporsi partisipan wanita hanya mencapai 29% atau mencakup 14 orang. Mengacu pada perbandingan angka tersebut, dapat ditarik benang merah bahwa tenaga kerja pria memegang persentase paling dominan dalam struktur demografi sampel riset ini..

4.2.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

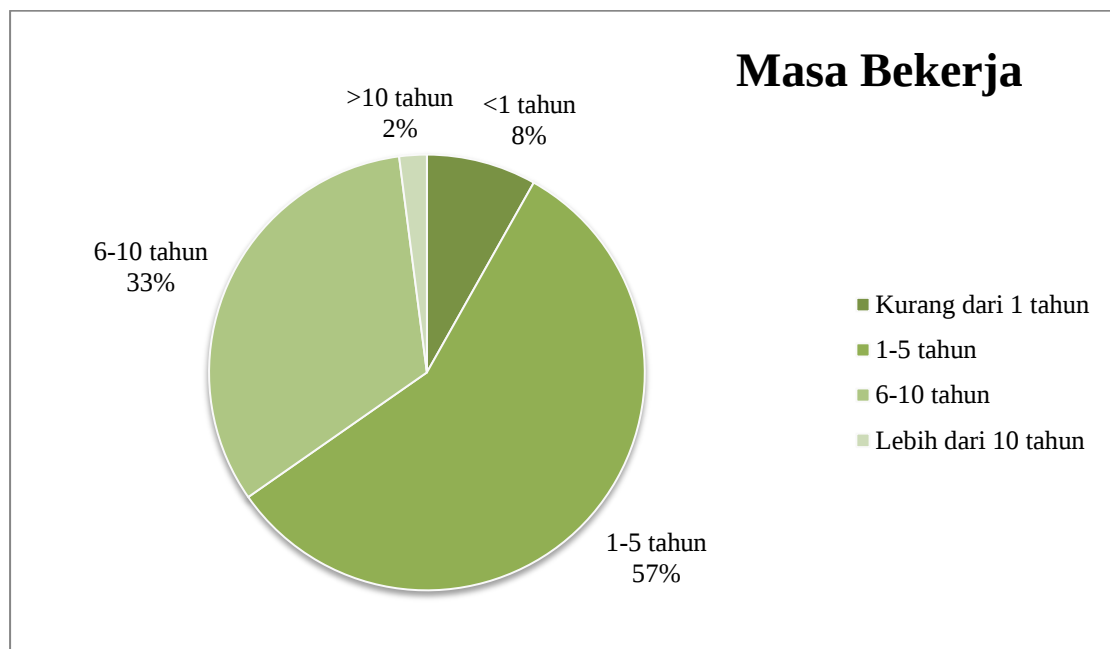
Ditinjau dari durasi pengabdian atau masa kerjanya, partisipan di dalam kajian ini dipilah ke dalam empat segmentasi yang berbeda. Klasifikasi tersebut secara berurutan mencakup rentang waktu kurang dari 1 tahun, periode 1-5 tahun, interval 6-10 tahun, hingga durasi pengabdian lebih dari 10 tahun. Rincian pemetaan terkait

proporsi sampel pada masing-masing kategori masa kerja tersebut dapat diamati secara mendetail melalui sajian tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	4	8%
1-5 tahun	28	57%
6-10 tahun	16	33%
Lebih dari 10 tahun	1	2%
Total	49	100%

Gambar 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sebaran durasi pengabdian yang terangkum pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.3 mengonfirmasi bahwa konsentrasi terbesar responden berada pada kategori 1-5 tahun, mencakup 57% atau sebanyak 28 orang dari total sampel sejumlah 49 individu. Peringkat berikutnya diisi oleh 16 pekerja (33%) yang telah mengabdikan selama 6-10 tahun. Di sisi lain, proporsi paling kecil berturut-turut dipegang oleh kelompok pegawai baru dengan masa bakti kurang dari 1 tahun (sebanyak 4 partisipan atau 8%) dan kategori paling senior yang melampaui 10 tahun (hanya 1 responden atau 2%). Konfigurasi demografis ini secara lugas menegaskan tingginya dominasi kelompok karyawan dengan rekam jejak kerja antara satu sampai lima tahun.

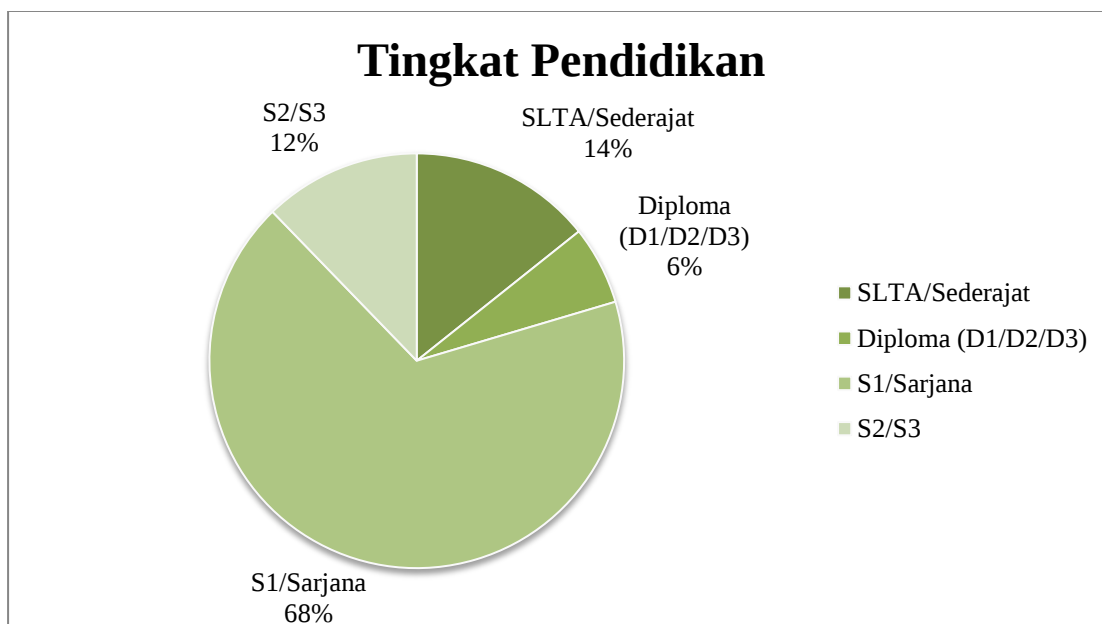
4.2.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pemetaan karakteristik sampel dalam studi ini juga dilakukan dengan bertumpu pada rekam jejak pendidikan terakhir yang telah diselesaikan. Dalam praktiknya, profil responden dipecah ke dalam empat kategori utama, yang terbentang mulai dari level SLTA/Sederajat, lulusan Diploma (D1/D2/D3), strata satu (S1/Sarjana), sampai tingkat lanjutan (S2/S3). Untuk menelaah komposisi persentase partisipan berdasarkan latar belakang akademisnya, paparan lengkapnya telah terangkum secara jelas pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA/Sederajat	7	14%
Diploma (D1/D2/D3)	3	6%
S1/Sarjana	33	68%
S2/S3	6	12%
Total	49	100%

Gambar 4. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Rincian latar belakang akademis yang terekam dalam Tabel 4.3 beserta visualisasinya pada Gambar 4.4 menunjukkan tingginya pemusatan responden pada tingkat strata satu (S1/Sarjana), yakni menyentuh persentase 68% atau mencakup 33

dari 49 total sampel. Proporsi persentase yang jauh lebih kecil didistribusikan pada tiga level pendidikan lainnya. Secara berturut-turut, sebanyak 14% (sejumlah 7 orang) merupakan lulusan SLTA/Sederajat, 12% (6 partisipan) berpendidikan S2/S3, dan sisa 6% (3 individu) merupakan alumni program Diploma (D1/D2/D3). Secara garis besar, temuan demografis ini menyimpulkan tingginya dominasi tenaga kerja dengan rekam jejak kelulusan sarjana.

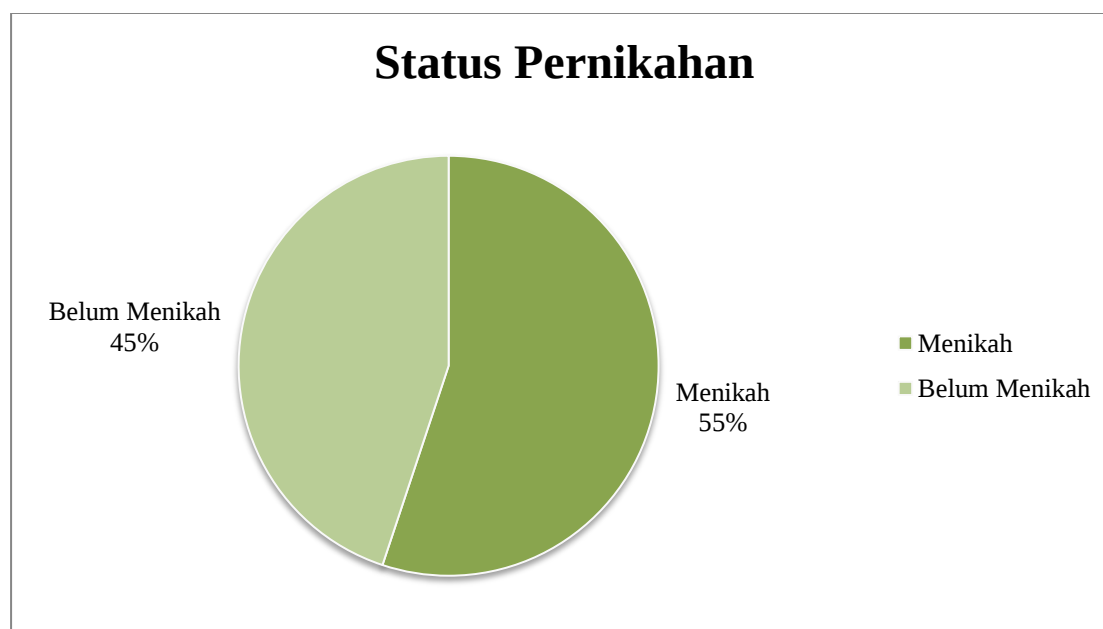
4.2.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahan, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu belum menikah dan menikah. Adapun karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	27	55%
Belum Menikah	22	45%
Total	49	100%

Gambar 4. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan



Sebaran status ikatan perkawinan dari total 49 sampel yang dilibatkan dalam studi ini telah tervisualisasi secara gamblang lewat Gambar 4.5 dan dirinci pada Tabel

4.4. Terkonfirmasi bahwa sebanyak 27 pekerja, yang menduduki persentase 55%, berstatus sudah berkeluarga. Adapun porsi sisanya, yaitu sejumlah 22 tenaga kerja dengan representasi 45%, masuk ke dalam klasifikasi belum menikah. Rekapitulasi statistik ini secara langsung memberikan penegasan bahwa profil partisipan penelitian secara mayoritas didominasi oleh kalangan karyawan yang telah menikah.

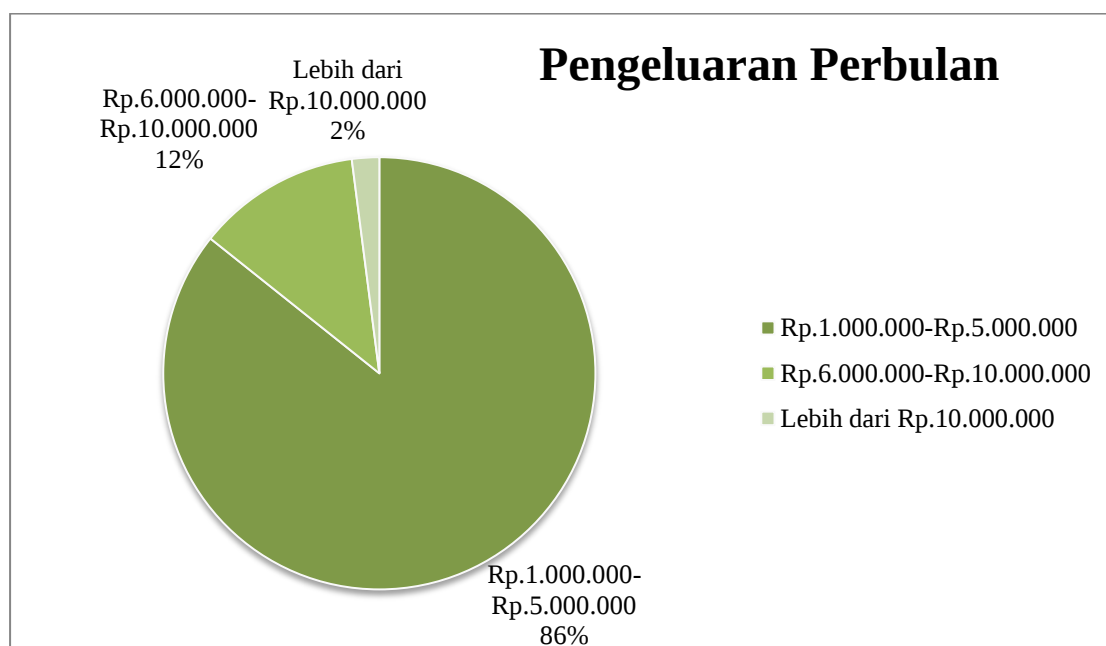
4.2.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan

Karakteristik responden berdasarkan pengeluaran perbulan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu pengeluaran sebesar Rp.1.000.000-Rp.5.000.000, Rp.6.000.000-Rp.10.000.000, dan lebih dari Rp.10.000.000. Adapun distribusi responden berdasarkan tingkat pengeluaran perbulan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan

Pengeluaran Perbulan	Frekuensi	Persentase
Rp.1.000.000-Rp.5.000.000	42	86%
Rp.6.000.000-Rp.10.000.000	6	12%
Lebih dari Rp.10.000.000	1	2%
Total	49	100%

Gambar 4. 6 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Perbulan



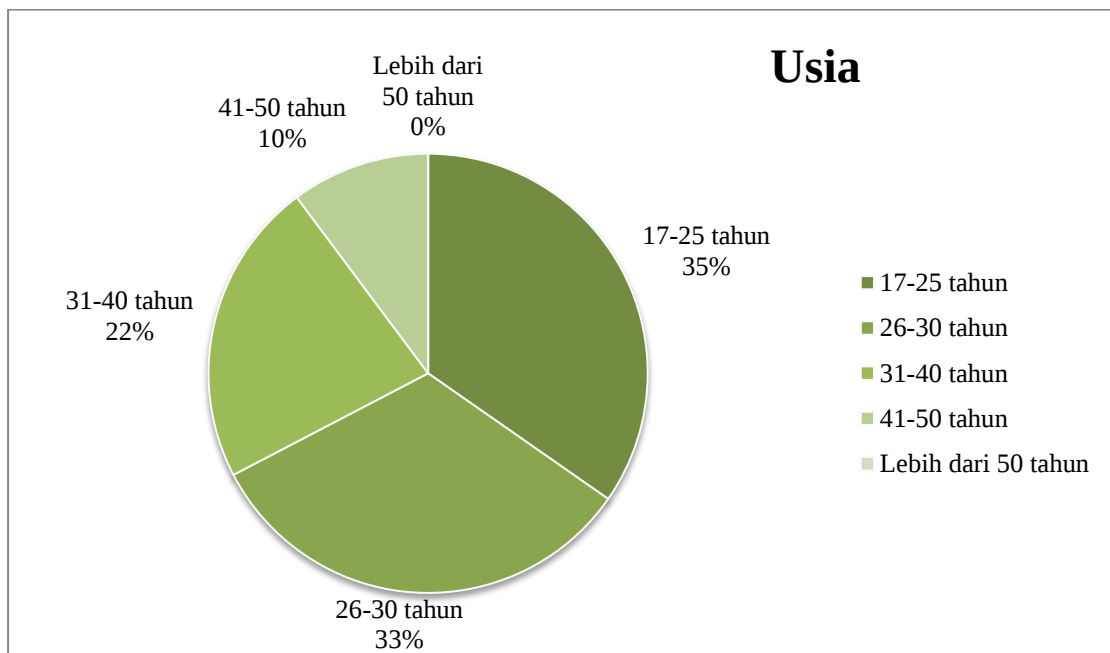
Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.6, mayoritas responden memiliki pengeluaran perbulan sebesar Rp.1.000.000-Rp.5.000.000, yaitu sebanyak 42 orang atau 86% dari total 49 responden. Responden dengan pengeluaran perbulan sebesar Rp.6.000.000-Rp.10.000.000 berjumlah 6 orang atau 12%, sedangkan responden dengan pengeluaran perbulan lebih dari Rp.10.000.000 berjumlah 1 orang atau 2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pengeluaran perbulan pada kisaran Rp.1.000.000-Rp.5.000.000.

4.2.6 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Lima segmentasi interval usia diaplikasikan untuk memetakan profil demografi dari para responden dalam studi ini. Pembagian tingkat umur tersebut terdiri atas rentang 17-25 tahun, kategori 26-30 tahun, jangka bervariasi antara 31-40 tahun, tahap 41-50 tahun, hingga usia di atas 50 tahun. Rekam data terkait persebaran frekuensi sampel yang merujuk pada indikator usia ini dapat dieksplorasi secara lengkap melalui visualisasi tabel berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-25 tahun	17	35%
26-30 tahun	16	33%
31-40 tahun	11	22%
41-50 tahun	5	10%
Lebih dari 50 tahun	0	0%
Total	49	100%

Gambar 4. 7 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Menilik rincian statistik pada Gambar 4.7 yang diuraikan lebih lanjut lewat Tabel 4.6, terlihat bahwa rentang usia 17-25 tahun menguasai demografi dengan partisipasi sebanyak 17 individu (mencakup 35% dari kumulatif 49 subjek). Posisi kedua terbanyak diduduki oleh pekerja dalam interval umur 26-30 tahun sejumlah 16 orang (setara 33%), diikuti oleh kelompok 31-40 tahun dengan keterlibatan 11 responden (merepresentasikan 22%). Sementara itu, frekuensi yang jauh lebih rendah tampak pada kategori usia 41-50 tahun yang hanya diisi oleh 5 tenaga kerja (10%), dan tercatat nihil atau tidak ada perwakilan untuk kelompok umur di atas 50 tahun. Fakta persebaran ini berujung pada satu kesimpulan pokok: postur usia partisipan di dalam kajian ini secara dominan terpusat pada individu dengan rentang umur 17 hingga 25 tahun.

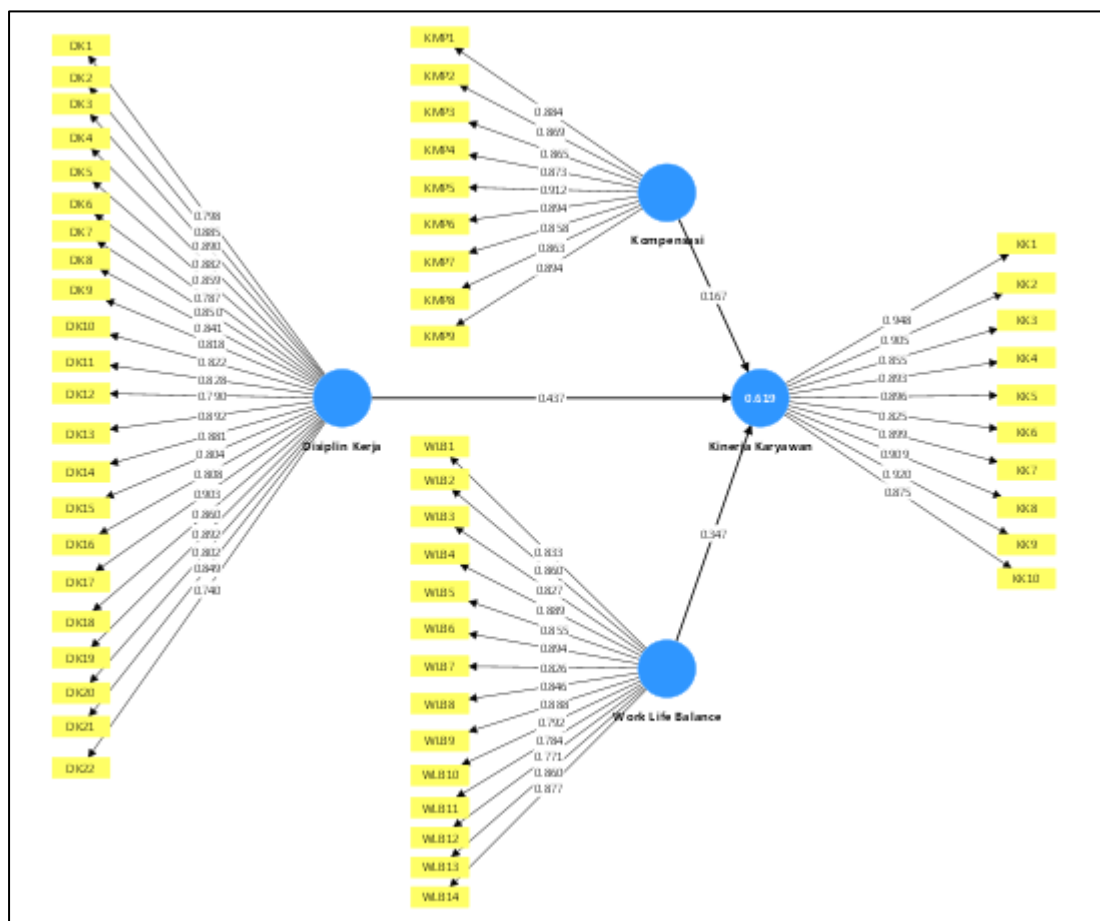
4.3 Hasil Analisis Data

Sebanyak 49 staf BMT Alhikmah Semesta dilibatkan sebagai subjek dalam pengolahan data kajian ini, yang mana pelaksanaannya mengadopsi teknik *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pemilihan instrumen analitis tersebut didasarkan pada kapabilitasnya dalam mengevaluasi interaksi lintas variabel laten secara serentak, di samping tingkat kecocokannya yang tinggi untuk mengakomodasi volume sampel berskala terbatas. Secara prosedural, mekanisme pengujian terbagi ke dalam dua fase esensial: penaksiran model pengukuran (*outer*

model) dan penilaian model struktural (*inner model*). Pemeriksaan *outer model* difokuskan untuk memverifikasi keandalan serta keabsahan perangkat kuesioner, sebuah langkah yang direalisasikan dengan mengukur parameter *composite reliability*, *discriminant validity*, dan *convergent validity*. Di sisi lain, pembuktian terkait signifikansi relasi antarvariabel di dalam riset difasilitasi oleh evaluasi *inner model*. Tahapan struktural ini bertumpu pada indikator *path coefficient*, tinjauan koefisien determinasi (R^2), dan pelaksanaan uji hipotesis yang dijalankan melalui skema *bootstrapping*. Dengan demikian, hasil analisis PLS-SEM dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti secara komprehensif dan akurat.

4.3.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Gambar 4. 8 Skema Model PLS Algorithm



Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Gambar 4.8 merupakan skema model PLS Algorithm dari pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan *Work life Balance* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BMT Alhikmah Semesta. Dalam model ini menunjukkan bahwa

untuk Kompensasi (X1) terdapat 9 item pernyataan, Disiplin Kerja (X2) terdapat 22 item pernyataan, *Work life Balance* (X3) terdapat 14 item pernyataan, dan untuk Kinerja Karyawan (Y) terdapat 10 item pernyataan.

4.3.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.3.2.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Kapabilitas sekumpulan indikator dalam merepresentasikan sebuah variabel laten secara presisi ditakar menggunakan evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*). Pada skema pemodelan PLS-SEM, penaksiran ini dijalankan dengan meninjau besaran *outer loading* yang dihasilkan oleh tiap-tiap indikator pembentuk konstruk. Ketentuan mutlak untuk mengonfirmasi kelayakan suatu alat ukur adalah perolehan angka *outer loading* yang melampaui ambang batas 0,70. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa lonjakan nilai *outer loading* berbanding lurus dengan peningkatan daya eksplanasi indikator tersebut terhadap variabel yang sedang diselidiki. Rincian selengkapnya mengenai capaian *outer loading* dari tahap pengujian validitas konvergen dalam studi ini dapat dicermati lewat tabel di bawah:

Tabel 4. 7 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	Gaji atau Upah	X1.1	0,884	Valid
		X1.2	0,869	Valid
	Tunjangan	X1.3	0,865	Valid
		X1.4	0,873	Valid
	Insentif	X1.5	0,912	Valid
		X1.6	0,894	Valid
	Fasilitas	X1.7	0,858	Valid
		X1.8	0,863	Valid
		X1.9	0,894	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan Kemampuan	X2.1	0,798	Valid
		X2.2	0,885	Valid
		X2.3	0,890	Valid
	Teladan Pimpinan	X2.4	0,882	Valid
		X2.5	0,859	Valid

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading	Keterangan
	Keadilan	X2.6	0,787	Valid
		X2.7	0,850	Valid
		X2.8	0,841	Valid
		X2.9	0,818	Valid
	Pengawasan Melekat	X2.10	0,822	Valid
		X2.11	0,828	Valid
		X2.12	0,790	Valid
	Sanksi Hukuman	X2.13	0,892	Valid
		X2.14	0,881	Valid
	Ketegasan	X2.15	0,804	Valid
		X2.16	0,808	Valid
		X2.17	0,903	Valid
	Hubungan Kemanusiaan	X2.18	0,860	Valid
		X2.19	0,892	Valid
		X2.20	0,802	Valid
		X2.21	0,849	Valid
		X2.22	0,740	Valid
<i>Work Life Balance (X3)</i>	Keseimbangan Waktu	X3.1	0,833	Valid
		X3.2	0,860	Valid
		X3.3	0,827	Valid
		X3.4	0,889	Valid
		X3.5	0,855	Valid
	Keseimbangan Keterlibatan	X3.6	0,894	Valid
		X3.7	0,826	Valid
		X3.8	0,846	Valid
		X3.9	0,888	Valid
		X3.10	0,792	Valid
	Keseimbangan Kepuasan	X3.11	0,784	Valid
		X3.12	0,771	Valid
		X3.13	0,860	Valid
		X3.14	0,877	Valid

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Y.1	0,948	Valid
		Y.2	0,905	Valid
	Kualitas Kerja	Y.3	0,855	Valid
		Y.4	0,893	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.5	0,896	Valid
		Y.6	0,825	Valid
	Kehadiran	Y.7	0,899	Valid
		Y.8	0,909	Valid
	Kerja Sama	Y.9	0,920	Valid
		Y.10	0,875	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Tinjauan terhadap luaran uji validitas konvergen membuktikan bahwa seluruh instrumen pengukur untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), *Work life Balance* (X3), Disiplin Kerja (X2), serta Kompensasi (X1) sukses melampaui ambang batas *outer loading* 0,70. Capaian skor tersebut tersebar di rentang angka 0,740 sampai dengan 0,948, yang mengonfirmasi tingginya presisi setiap indikator dalam memproyeksikan variabel latennya masing-masing. Jika dibedah secara spesifik, skor *outer loading* untuk konstruk kompensasi bergerak di interval 0,858 hingga 0,912, di mana capaian puncak diduduki oleh item X1.5 (0,912). Sementara itu, variabel disiplin kerja mencatatkan nilai di kisaran 0,740 sampai 0,903, dengan instrumen X2.17 memimpin di angka tertinggi (0,903). Selanjutnya, parameter *work life balance* memperlihatkan fluktuasi nilai dari 0,771 hingga 0,894, dengan indikator Y.1 tampil sebagai penyumbang skor maksimal sebesar 0,948. Merujuk pada pemenuhan kriteria tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa keseluruhan indikator bersifat valid secara empiris dan sangat layak untuk disertakan pada tahapan pengolahan data PLS-SEM berikutnya.

Sebagai pelengkap dari peninjauan *outer loading*, verifikasi terhadap validitas konvergen (*convergent validity*) di dalam kajian ini juga diukur dengan menyandarkan pada metrik *Average Variance Extracted* (AVE). Fungsi fundamental dari pengujian AVE adalah untuk menakar seberapa besar kapasitas sebuah konstruk dalam menyerap fluktuasi varians dari deretan indikator penyusunnya. Sebuah variabel laten baru diakui memiliki tingkat validitas konvergen yang tangguh apabila

raihan skor AVE-nya sukses melampaui angka 0,50. Tercapainya ambang batas tersebut memberikan makna teoretis bahwa konstruk terkait sanggup mengeksplanasi lebih dari 50% variasi indikator pengukurnya, sehingga instrumen tersebut terbukti presisi dalam merepresentasikan variabel laten. Oleh sebab itu, eksekusi uji AVE menjadi langkah krusial guna menggaransi bahwa seluruh komponen pemodelan riset telah tervalidasi secara konvergen dan berhak diikutsertakan pada fase analisis tingkat lanjut.

Tabel 4. 8 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,773	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,707	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,712	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Pemenuhan standar kelayakan validitas konvergen tervalidasi secara komprehensif pada seluruh variabel riset apabila ditinjau dari perolehan skor *Average Variance Extracted* (AVE). Secara berturut-turut, konstruk Kinerja Karyawan (Y) menduduki angka tertinggi dengan besaran AVE 0,798, diikuti oleh variabel Kompensasi (X1) di level 0,773. Adapun untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan *Work life Balance* (X3), keduanya secara identik menghasilkan capaian ukur senilai 0,712. Mengingat seluruh akumulasi metrik AVE ini sukses melampaui patokan teoretis terbawah sebesar 0,50, maka keabsahan seluruh konstruk dinyatakan telah memenuhi syarat. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator yang membentuknya, sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Selain itu, nilai AVE tertinggi terdapat pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,798, yang menunjukkan kemampuan konstruk tersebut dalam menjelaskan varians indikatornya relatif lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada tahap pengujian model selanjutnya.

4.3.2.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Melangkah ke fase berikutnya dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*), pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) diimplementasikan guna mengonfirmasi eksistensi batasan atau pembeda yang nyata antarkonstruksi di dalam rancangan penelitian. Sasaran krusial dari prosedur ini adalah menjamin bahwa setiap variabel memiliki keunikan karakteristik yang tidak tumpang tindih dengan variabel tandingan. Teknik yang lazim digunakan untuk meninjau kriteria ini adalah dengan membandingkan besaran *cross loading*. Dalam konteks ini, sebuah instrumen dinyatakan telah lolos validitas diskriminan apabila bobot *loading* indikator pada variabel asalnya lebih superior ketimbang nilai *loading* pada konstruk lainnya. Dengan kata lain, pengujian ini memastikan bahwa setiap butir indikator memiliki daya representasi yang jauh lebih relevan terhadap konstruk induknya dibandingkan terhadap variabel di luar cakupannya. Paparan terperinci terkait temuan hasil analisis *cross loading* dalam studi ini telah disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9 Hasil Cross Loading

Variabel	Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Work Life Balance (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	X1.1	0,884	0,465	0,468	0,465
	X1.2	0,869	0,467	0,292	0,467
	X1.3	0,865	0,339	0,279	0,339
	X1.4	0,873	0,305	0,336	0,305
	X1.5	0,912	0,400	0,367	0,400
	X1.6	0,894	0,439	0,372	0,439
	X1.7	0,858	0,366	0,318	0,366
	X1.8	0,863	0,343	0,303	0,343
	X1.9	0,894	0,400	0,238	0,400
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,357	0,798	0,335	0,471
	X2.2	0,300	0,885	0,497	0,532
	X2.3	0,413	0,890	0,568	0,413
	X2.4	0,476	0,882	0,509	0,678
	X2.5	0,423	0,859	0,416	0,586

Variabel	Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Work Life Balance (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
	X2.6	0,346	0,787	0,456	0,526
	X2.7	0,302	0,850	0,486	0,643
	X2.8	0,331	0,841	0,453	0,586
	X2.9	0,238	0,818	0,432	0,587
	X2.10	0,272	0,822	0,456	0,458
	X2.11	0,374	0,828	0,484	0,636
	X2.12	0,164	0,790	0,467	0,448
	X2.13	0,461	0,892	0,575	0,721
	X2.14	0,423	0,881	0,415	0,635
	X2.15	0,287	0,804	0,376	0,587
	X2.16	0,451	0,808	0,502	0,653
	X2.17	0,322	0,903	0,535	0,633
	X2.18	0,564	0,860	0,451	0,640
	X2.19	0,491	0,892	0,521	0,618
	X2.20	0,365	0,802	0,487	0,538
	X2.21	0,331	0,849	0,476	0,585
	X2.22	0,524	0,740	0,490	0,531
<i>Work Life Balance (X3)</i>	X3.1	0,256	0,491	0,833	0,506
	X3.2	0,432	0,488	0,860	0,653
	X3.3	0,273	0,507	0,827	0,542
	X3.4	0,333	0,462	0,889	0,563
	X3.5	0,239	0,454	0,855	0,560
	X3.6	0,333	0,567	0,898	0,562
	X3.7	0,252	0,471	0,826	0,482
	X3.8	0,325	0,486	0,846	0,613
	X3.9	0,434	0,555	0,888	0,701
	X3.10	0,227	0,399	0,792	0,409
	X3.11	0,389	0,493	0,784	0,483
	X3.12	0,352	0,436	0,771	0,525

Variabel	Item	Kompensasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Work Life Balance (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
	X3.13	0,339	0,336	0,860	0,541
	X3.14	0,231	0,485	0,877	0,508
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,454	0,671	0,641	0,948
	Y.2	0,368	0,631	0,576	0,905
	Y.3	0,384	0,524	0,561	0,855
	Y.4	0,519	0,584	0,597	0,893
	Y.5	0,472	0,691	0,590	0,896
	Y.6	0,546	0,640	0,581	0,825
	Y.7	0,413	0,643	0,558	0,899
	Y.8	0,454	0,652	0,603	0,909
	Y.9	0,421	0,721	0,588	0,920
	Y.10	0,370	0,524	0,561	0,875

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Evaluasi terhadap matriks *cross loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang membentuk variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), *Work life Balance* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) secara konsisten mencatatkan skor tertinggi pada konstruk asalnya. Sebagai ilustrasi, instrumen X1.1 memperlihatkan bobot *loading* sebesar 0,884 pada konstruk kompensasi, angka yang secara signifikan mendominasi dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel lain. Pola serupa juga teramati pada indikator disiplin kerja yang memiliki rentang *loading* 0,740–0,903, item *work life balance* pada interval 0,771–0,898, serta butir pernyataan kinerja karyawan dengan sebaran 0,825–0,948. Temuan empiris ini mengonfirmasi bahwa setiap indikator memiliki kemampuan refleksi yang unggul terhadap variabel laten targetnya ketimbang konstruk eksternal. Dengan demikian, model penelitian ini secara valid telah memenuhi persyaratan diskriminan yang ditetapkan dalam analisis PLS-SEM.

4.3.2.3 Uji Reliabilitas

Melangkah pasca-verifikasi validitas instrumen, tahapan evaluasi diarahkan pada pengujian reliabilitas guna memastikan kestabilan serta tingkat konsistensi

internal indikator dalam merepresentasikan konstruk riset. Dalam kerangka kerja PLS-SEM, parameter reliabilitas ini umumnya ditinjau melalui metrik *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Peran *Cronbach's Alpha* difokuskan untuk mengukur keseragaman internal antaritem penyusun variabel, sementara *Composite Reliability* memberikan estimasi yang lebih presisi dengan memperhitungkan bobot kontribusi spesifik dari tiap-tiap indikator. Secara teoretis, sebuah variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika perolehan nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability*-nya melampaui ambang batas 0,70. Logikanya, semakin tinggi skor yang dicatatkan, maka semakin reliabel pula instrumen tersebut dalam memproyeksikan variabel yang diteliti. Rangkuman hasil pengujian reliabilitas dalam studi ini disajikan secara mendetail melalui tabel berikut:

Tabel 4. 10 Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,963	0,968	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,980	0,982	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,969	0,972	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,972	0,975	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 4.10, terbukti bahwa seluruh konstruk dalam riset ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat mumpuni. Hal ini dikonfirmasi oleh perolehan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang seluruhnya sukses melampaui ambang batas minimum 0,70. Secara rinci, variabel Kompensasi (X1) mencatatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 serta *Composite Reliability* di angka 0,968. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,980 dengan *Composite Reliability* sebesar 0,982. Selanjutnya, untuk variabel *Work life Balance* (X3), tercatat nilai *Cronbach's Alpha* 0,969 dan *Composite Reliability* 0,972, sementara variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan skor *Cronbach's Alpha* 0,972 serta *Composite Reliability* sebesar 0,975. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas, yang mengindikasikan bahwa instrumen riset mampu menyajikan pengukuran yang konsisten, stabil, dan tepercaya.

4.3.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Begitu seluruh instrumen riset terbukti valid dan reliabel melalui evaluasi *outer model*, proses analisis berlanjut ke tahap penilaian model struktural atau *inner model*. Tujuan utama fase ini adalah membedah sejauh mana variabel eksogen (independen) mampu memengaruhi serta menerangkan variabel endogen (dependen) dalam kerangka riset. Parameter krusial yang dijadikan acuan dalam penilaian ini adalah koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2). Metrik ini merefleksikan persentase varians variabel dependen yang berhasil dijelaskan oleh kumpulan variabel independen. Merujuk pada klasifikasi Hair *et al.* (2019), kekuatan model dikategorikan menjadi tiga tingkatan: 0,75 mengindikasikan model yang kuat (*substantial*), 0,50 mencerminkan tingkat moderat (*moderate*), dan 0,25 menunjukkan model yang tergolong lemah (*weak*). Paparan perolehan nilai koefisien determinasi (R^2) dalam studi ini telah dirangkum ke dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,594

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Besaran nilai *R-Square* sebesar 0,594 untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.11, memberikan gambaran mengenai sejauh mana model mampu menjelaskan varians data. Secara substansial, hasil ini menunjukkan bahwa 59,4% dari total variasi pada variabel Kinerja Karyawan mampu dielaborasi oleh variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta *Work life Balance* (X3). Sementara itu, 40,6% variansi lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar batasan studi ini. Mengacu pada ambang batas Hair *et al.* (2019), skor 0,594 berada dalam rentang moderat (*moderate*). Temuan ini mempertegas bahwa model yang dikembangkan memiliki tingkat eksplanasi yang memadai dalam mengurai hubungan variabel bebas terhadap performa karyawan.

4.3.4 Uji Hipotesis

Langkah analitis selanjutnya setelah penilaian koefisien determinasi adalah eksekusi uji hipotesis. Di dalam ranah metodologi PLS-SEM, verifikasi signifikansi hubungan antarvariabel direalisasikan melalui prosedur *bootstrapping*. Proses ini menghasilkan sejumlah parameter statistik krusial—yakni *path coefficients*, *t-statistic*,

serta *p-values* yang menjadi landasan dalam memutuskan keterterimaan hipotesis riset. Ketentuan yang diterapkan dalam pengujian ini bersifat definitif: sebuah hipotesis dinyatakan signifikan secara statistik apabila mencatatkan nilai *t-statistic* melampaui 1,96 serta *p-values* di bawah 0,05 (pada taraf signifikansi 5%). Selain itu, arah serta kekuatan pengaruh antarkonstruksi dipetakan melalui *path coefficients*, di mana nilai positif menyiratkan korelasi searah, sementara nilai negatif merepresentasikan keterhubungan yang berlawanan. Data komprehensif mengenai hasil pengujian hipotesis via *bootstrapping* ini telah dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,167	0,174	0,101	1,652	0,099
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,437	0,428	0,117	3,729	0,000
Work Life Balance (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,347	0,353	0,116	2,987	0,003

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Prosedur *bootstrapping* dilakukan untuk mengatasi permasalahan ketidaknormalan distribusi data dalam penelitian. Melalui prosedur ini, signifikansi hubungan antar variabel dapat dievaluasi secara lebih akurat. Adapun hasil pengujian *bootstrapping* dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Hipotesis yang mengusulkan adanya keterkaitan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dalam riset ini dinyatakan tidak terbukti. Kesimpulan tersebut ditarik setelah melihat perolehan angka *t-statistic* pada level 1,652 dan skor *p-value* di angka 0,099. Mengingat persyaratan signifikansi yang ditetapkan mewajibkan *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05,

maka hubungan variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dianggap tidak memiliki pengaruh yang berarti secara statistik. Dalam konteks operasional BMT Alhikmah Semesta, hasil ini mengisyaratkan bahwa kebijakan kompensasi yang berjalan saat ini belum memiliki korelasi kuat atau kemampuan yang cukup untuk memicu lonjakan kinerja karyawan secara nyata.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja (X2) merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat Kinerja Karyawan (Y). Dengan capaian *t-statistic* pada angka 3,729 serta *p-value* 0,000, kriteria signifikansi yang dipersyaratkan telah terpenuhi secara mutlak (karena *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05). Dengan demikian, argumen teoretis yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu mendorong peningkatan kinerja terbukti kebenarannya dalam konteks penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin ketat dan konsisten penerapan disiplin kerja di BMT Alhikmah Semesta, maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh setiap individu karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab pekerjaannya.

3. *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Melalui eksekusi prosedur *bootstrapping*, terungkap bahwa variabel *Work life Balance* (X3) memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bukti empiris ini ditunjukkan dengan perolehan nilai *t-statistic* mencapai 2,987—melampaui ambang batas 1,96—serta nilai *p-value* 0,003 yang berada jauh di bawah kriteria signifikansi 0,05. Temuan statistik ini memberikan validasi kuat bahwa hipotesis yang memprediksi adanya pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Secara teoretis, hal ini menunjukkan bahwa di lingkungan BMT Alhikmah Semesta, terciptanya harmoni antara tuntutan profesional dan ruang pribadi menjadi determinan krusial bagi produktivitas staf. Dengan demikian, peningkatan kualitas *Work life Balance* secara linier akan berkontribusi pada pengoptimalan performa kerja karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab organisasional mereka.

4. Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work life Balance* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Peran variabel independen terhadap performa karyawan dalam kajian ini telah dipetakan melalui evaluasi model struktural. Secara kolektif, pengaruh dari Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan tercermin pada koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,594. Dengan kata lain, model ini mampu memberikan penjelasan bagi 59,4% dinamika Kinerja Karyawan, sementara 40,6% sisanya ditentukan oleh faktor di luar model. Analisis lebih lanjut secara parsial mengungkap bahwa Disiplin Kerja ($p=0,000$) dan *Work life Balance* ($p=0,003$) merupakan determinan yang signifikan. Sebaliknya, variabel Kompensasi tidak memiliki signifikansi statistik terhadap kinerja karena nilai *p-value* yang dihasilkan (0,099) berada di atas batas kritis. Konklusinya, kerangka penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin Kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi kontributor utama bagi keberhasilan kinerja di BMT Alhikmah Semesta.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Keputusan terkait hipotesis pertama (H1) diambil berdasarkan hasil analisis *bootstrapping* yang menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta tidak terbukti secara statistik. Dengan raihan *t-statistic* senilai 1,652 dan *p-value* sebesar 0,099, variabel kompensasi gagal memenuhi syarat signifikansi yang ditetapkan (yakni *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05). Oleh karenanya, proposisi yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja (H1) harus ditolak, dan sebagai gantinya, hipotesis nol (H0) secara resmi diterima. Temuan ini menjadi bukti empiris bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, skema kompensasi yang diterapkan belum menjadi prediktor kuat bagi peningkatan kualitas kinerja.

Temuan riset ini mengonfirmasi bahwa skema kompensasi yang diimplementasikan di BMT Alhikmah Semesta saat ini belum menjadi determinan utama dalam mendongkrak performa karyawan secara signifikan. Walaupun pada hakikatnya kompensasi merupakan bentuk apresiasi organisasi atas dedikasi dan kontribusi tenaga kerja, realitas empiris menunjukkan bahwa variabel ini tidak serta-

merta menjadi akselerator peningkatan kinerja. Besar kemungkinan bahwa motivasi dan performa staf lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain di luar aspek finansial. Faktor-faktor seperti internalisasi tanggung jawab tugas, kedisiplinan individu, iklim kerja yang suportif, prospek jenjang karier, serta kualitas interaksi sosial dengan rekan sejawat maupun jajaran manajerial disinyalir menjadi pemicu yang lebih dominan dalam membentuk produktivitas dibandingkan sekadar pemenuhan hak kompensasi.

Berdasarkan kondisi lapangan sebagian besar karyawan memandang kompensasi yang diberikan oleh BMT Al Hikmah semesta merupakan hak normatif yang diterima secara rutin setiap bulan. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak lagi dipersepsikan sebagai faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab karena adanya komitmen terhadap organisasi, nilai-nilai syariah yang diterapkan, serta tanggung jawab profesional bukan hanya karena kompensasi. Berdasarkan jawaban kuesioner mayoritas responden memberikan penilaian yang relatif tinggi dan hampir seragam pada indikator kompensasi. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi tidak memiliki variasi yang besar atau homogen sehingga secara statistik pengaruhnya terhadap variasi kinerja menjadi rendah dengan kata lain meskipun karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah cukup baik akan tetapi tidak secara otomatis meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja mereka. Karakteristik responden yang sebagian karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga mereka telah beradaptasi dengan sistem kompensasi yang berlaku sehingga mereka lebih berorientasi terhadap penyelesaian pekerjaan, kedisiplinan, pelayanan kepada anggota, dan pencapaian target kerja dibandingkan mengharapkan peningkatan kompensasi sebagai motivasi utama.

Temuan riset ini selaras dengan bukti empiris dari beberapa kajian terdahulu yang mengonfirmasi bahwa kompensasi tidak selalu berkorelasi positif dengan performa kerja staf. Sebagai contoh, Huzaifah & Erica (2025) dalam studi mengenai Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Fenomena serupa juga diungkapkan oleh Hisnidah (2023) melalui penelitian di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, yang menyimpulkan absennya pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap performa karyawan. Diskrepansi ini dapat dijelaskan melalui perspektif di mana kompensasi mungkin telah mencapai level *threshold* kepuasan, sehingga tidak

lagi dipandang sebagai penggerak utama dalam upaya peningkatan produktivitas. Ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi secara proporsional, pengaruh variabel-variabel psikologis serta atmosfer organisasional sering kali menempati posisi yang jauh lebih determinan dalam memengaruhi perilaku kerja dibanding insentif finansial semata.

Berdasarkan temuan empiris dalam riset ini, dapat ditarik konklusi bahwa kompensasi bukanlah determinan utama dalam mendongkrak performa staf di BMT Alhikmah Semesta. Meski demikian, manajemen organisasi tetap diimbau untuk menjaga sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Lebih dari itu, langkah strategis yang lebih urgen bagi perusahaan adalah memberikan atensi lebih besar pada variabel yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, yaitu penguatan disiplin kerja serta perbaikan inisiatif untuk mencapai keseimbangan antara domain profesional dan personal bagi setiap individu karyawan (*work life balance*). Dengan mengoptimalkan kedua elemen tersebut, diharapkan performa kerja staf dapat terus tumbuh secara konsisten menuju level yang lebih tinggi.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Melalui eksekusi prosedur *bootstrapping* pada analisis PLS-SEM, terbukti secara empiris bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikonfirmasi oleh perolehan nilai *t-statistic* sebesar 3,729—yang secara jelas melampaui ambang batas kritis 1,96—serta nilai *p-value* 0,000 yang jauh di bawah level signifikansi 0,05. Berlandaskan temuan statistik tersebut, hipotesis kedua (H2) yang memprediksi adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BMT Alhikmah Semesta dinyatakan diterima, yang secara otomatis menggugurkan hipotesis nol (H0). Temuan ini menegaskan posisi disiplin sebagai determinan krusial bagi organisasi dalam upaya mendongkrak performa individu karyawan.

Temuan dalam studi ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan determinan krusial dalam akselerasi performa pegawai. Esensinya, disiplin kerja merepresentasikan integritas karyawan dalam menaati seluruh tata tertib, prosedur operasional, serta standar profesional yang digariskan oleh entitas organisasi. Individu yang memiliki kedisiplinan tinggi biasanya menunjukkan efektivitas lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawab secara presisi, tepat waktu, serta selaras dengan target

yang dipatok, yang pada akhirnya memicu lonjakan produktivitas serta mutu hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan riset Tanggulungan *et al.* (2025) yang meneliti Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar, di mana disiplin kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Senada dengan itu, studi yang dilakukan Syahputra & Kamal (2025) mengenai pendorong kinerja di perbankan syariah Aceh juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berperan penting dalam memacu performa karyawan secara positif.

Implementasi disiplin kerja yang optimal di lingkungan BMT Alhikmah Semesta terwujud melalui manifestasi kepatuhan staf terhadap jadwal operasional, presisi dalam menuntaskan tanggung jawab pekerjaan, serta ketaatan terhadap seluruh regulasi internal yang berlaku. Tingginya integritas kedisiplinan karyawan berbanding lurus dengan besarnya kontribusi yang mampu diberikan terhadap pencapaian target strategis organisasi. Sebaliknya, kendurnya disiplin kerja di tempat kerja berisiko memicu hambatan operasional, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas serta pencapaian kinerja organisasi secara holistik.

Temuan riset ini selaras dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang memposisikan disiplin kerja sebagai variabel krusial dalam mengakselerasi performa staf. Kedisiplinan yang tertanam dengan baik akan memfasilitasi terbentuknya keteraturan operasional, sehingga alur aktivitas perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Guna menguatkan urgensi tersebut, organisasi dituntut untuk terus menginternalisasi budaya disiplin melalui serangkaian langkah strategis, mulai dari formulasi regulasi yang transparan, mekanisme pengawasan yang berkelanjutan, hingga penerapan sistem *reward and punishment* yang berkeadilan bagi seluruh lapisan karyawan.

Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta telah terkonfirmasi melalui analisis data dalam studi ini. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa memprioritaskan peningkatan disiplin merupakan langkah taktis yang krusial untuk memperbaiki performa kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus menjaga konsistensi kedisiplinan sebagai bagian dari kebijakan strategis perusahaan, sehingga produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dalam jangka panjang.

4.4.3 Pengaruh *Work Life Balance* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Validitas hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Work life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan telah terkonfirmasi melalui pengujian *bootstrapping*. Dengan perolehan angka *t-statistic* 2,987 dan *p-value* 0,003, penelitian ini secara sah menolak hipotesis nol (H0). Mengingat angka tersebut memenuhi syarat signifikansi statistik (yakni *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05), dapat ditegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di BMT Alhikmah Semesta berperan aktif sebagai katalisator dalam membentuk kinerja staf yang optimal.

Bahwa *work life balance* memainkan peranan vital dalam mendongkrak kinerja karyawan telah terbukti secara empiris melalui penelitian ini. Kemampuan karyawan dalam mengintegrasikan kewajiban kerja dengan kebutuhan personal secara seimbang berkorelasi langsung terhadap peningkatan kapasitas kerja mereka. Dalam kondisi tersebut, kesejahteraan mental dan fisik karyawan terjaga, yang kemudian memicu kemampuan untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Temuan ini mendapat dukungan teoretis dari literatur terdahulu, sebagaimana diuraikan oleh Janiarti *et al.* (2025) yang menekankan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perbankan, serta penelitian Ingsih *et al.* (2022) yang menegaskan bahwa keselarasan hidup dan kerja merupakan variabel pendorong signifikan bagi performa pegawai generasi milenial di sektor perbankan.

Sebagai cerminan dari lingkungan kerja yang sehat, *work life balance* di BMT Alhikmah Semesta tampak dari kecakapan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab kerja tanpa mengabaikan kepentingan keluarga. Kondisi keseimbangan ini berfungsi sebagai mekanisme pertahanan terhadap stres kerja dan risiko *burnout* yang kerap muncul akibat benturan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Ketika tekanan kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan akan memiliki daya dorong yang lebih kuat untuk memberikan kontribusi kinerja terbaiknya, yang pada gilirannya akan menguntungkan efektivitas operasional organisasi.

Fenomena yang teramati dalam studi ini mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola keseimbangan hidup. Tingginya derajat keseimbangan ini merupakan determinan bagi terbentuknya komitmen organisasional yang kuat, sekaligus menjadi pendorong bagi terciptanya alur kerja yang lebih efisien dan produktif. Namun, apabila keseimbangan tersebut gagal tercapai, terdapat risiko serius berupa penurunan

motivasi kerja serta eskalasi tingkat kelelahan fisik maupun psikis yang secara langsung akan mencederai kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap performa pegawai telah terbukti secara empiris dalam studi ini. Konsekuensinya, manajemen BMT Alhikmah Semesta perlu memprioritaskan inisiatif yang mampu menjaga harmoni antara tuntutan profesional dan ruang pribadi karyawan. Rekomendasi strategis yang dapat diambil mencakup penyusunan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan fleksibilitas operasional, serta komitmen terhadap kesejahteraan psikologis maupun fisik staf. Dengan menempatkan keseimbangan hidup sebagai pilar operasional, organisasi dapat mengharapkan lonjakan produktivitas yang berdampak positif pada pencapaian target strategis perusahaan secara jangka panjang.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Kemampuan prediktif model penelitian ini tecermin dari nilai *R-Square* variabel Kinerja Karyawan yang mencapai 0,594. Artinya, model ini mampu mengakomodasi 59,4% perubahan pada kinerja staf melalui interaksi variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, serta *Work life Balance*, sedangkan sisanya (40,6%) merepresentasikan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Merujuk pada kriteria Hair *et al.* (2019), koefisien determinasi sebesar 0,594 ini berada pada level moderat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, model yang diuji memiliki kapasitas yang cukup baik dalam memetakan serta menjelaskan dinamika kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta.

Kompleksitas variabel yang memengaruhi Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta terbukti tidak bergantung pada satu elemen saja, melainkan melalui sinergi antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work life Balance*. Ketiga variabel tersebut menjalankan fungsi yang spesifik dalam mendukung efektivitas kerja, mulai dari sistem imbalan hingga aspek keseimbangan gaya hidup dan kepatuhan aturan. Temuan ini selaras dengan penelitian Tambengi *et al.* (2026) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Papua Tambraw”. Sejalan dengan hasil riset saya, studi tersebut juga menegaskan signifikansi *work life balance* dan disiplin terhadap kinerja, sekaligus menyoroiti ketidaksignifikanan pengaruh kompensasi dalam model penelitian mereka.

Analisis parsial mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja dan *Work life Balance* memegang peranan krusial sebagai pendorong Kinerja Karyawan, merujuk pada nilai *p-value* yang jauh di bawah standar 0,05 (0,000 dan 0,003). Hal ini memberikan bukti empiris bahwa setiap peningkatan pada kedua variabel tersebut akan berimplikasi positif terhadap *output* kerja staf. Berbeda halnya dengan Kompensasi, yang dalam kajian ini gagal menunjukkan pengaruh signifikan ($p=0,099$). Konklusinya, kontribusi dominan dalam menuntaskan target kinerja di BMT Alhikmah Semesta lebih bertumpu pada aspek perilaku disiplin dan keseimbangan kehidupan kerja daripada sekadar pemberian insentif finansial.

Dinamika kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta terbukti dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, dengan daya eksplanasi model mencapai 59,4%. Meskipun kedisiplinan dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berperan krusial dalam menuntaskan target dan menjaga stabilitas individu, variabel kompensasi justru tidak memberikan dampak yang signifikan. Temuan ini menyiratkan bahwa bagi karyawan, nilai-nilai seperti tanggung jawab pekerjaan dan kenyamanan lingkungan kerja memiliki bobot yang lebih besar daripada insentif finansial murni. Oleh karena itu, manajemen perlu menyelaraskan kembali strategi operasionalnya dengan memberikan fokus utama pada pemeliharaan budaya disiplin serta dukungan terhadap kesejahteraan personal karyawan, sembari meninjau ulang efektivitas skema kompensasi agar lebih mampu menjadi stimulus nyata bagi pencapaian tujuan strategis organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisis data melalui prosedur *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini menghasilkan beberapa konklusi utama terkait determinan Kinerja Karyawan pada BMT Alhikmah Semesta:

1. Pengaruh Kompensasi: Variabel kompensasi terbukti tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyebabkan hipotesis pertama (H1) ditolak, yang mengindikasikan bahwa sistem imbalan finansial saat ini belum menjadi penggerak utama bagi performa staf.
2. Pengaruh Disiplin Kerja: Ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini mengonfirmasi hipotesis kedua (H2), di mana kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas *output* kerja.
3. Pengaruh *Work life Balance*: Variabel *work life balance* memiliki kontribusi signifikan bagi kinerja karyawan. Penerimaan hipotesis ketiga (H3) ini menegaskan bahwa keseimbangan peran antara domain profesional dan personal merupakan akselerator performa yang efektif.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Alhikmah Semesta. Meskipun secara individu kompensasi tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan *work life balance* terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung, sehingga pengelolaan kompensasi, disiplin kerja, dan *work life balance* secara terpadu tetap penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

5.2 Saran

Hasil riset mengonfirmasi bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal sangat krusial bagi produktivitas staf. Saran yang diberikan adalah:

1. Bagi BMT Alhikmah Semesta

BMT Alhikmah Semesta diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan tingkat disiplin kerja karyawan karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperkuat penerapan peraturan kerja, meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja secara efektif dan bertanggung jawab.

Selain itu, eskalasi performa di BMT Alhikmah Semesta sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam memfasilitasi *work life balance* bagi seluruh stafnya. Manajemen disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mampu menjaga stabilitas keseimbangan hidup, seperti distribusi beban tugas yang lebih proporsional, jaminan waktu rehat yang berkualitas, serta penguatan atmosfer kerja yang suportif terhadap kebutuhan personal karyawan. Kondisi lingkungan yang kondusif ini diyakini mampu memitigasi tingkat stres kerja, sekaligus memacu produktivitas individu melalui kenyamanan psikologis yang lebih optimal. Di sisi lain, meskipun variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam riset ini, perusahaan tetap perlu mengedepankan evaluasi berkala terhadap struktur remunerasi yang berlaku. Langkah strategis ini penting dilakukan guna memastikan bahwa sistem balas jasa yang diterapkan tetap kompetitif, adil, serta selaras dengan kontribusi staf, yang secara jangka panjang akan menjadi fondasi utama dalam menjaga kepuasan kerja dan mengikat loyalitas karyawan terhadap entitas organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai upaya untuk menyempurnakan batasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan eksplorasi terhadap variabel-variabel pendukung kinerja lainnya yang belum terakomodasi, mengingat masih adanya porsi varians 40,6% yang dijelaskan oleh faktor eksternal.

Variabel seperti kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja menjadi kandidat yang relevan untuk diuji di masa depan. Di samping itu, penguatan validitas eksternal dapat dilakukan melalui penambahan jumlah responden maupun perluasan lingkup objek penelitian. Langkah-langkah ini dipandang esensial untuk memperoleh cakupan analisis yang lebih komprehensif, sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan dalam skala yang lebih luas dan memberikan sumbangsih teoretis yang lebih signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husaini (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, (51).
- Adiyanti, Siska Ayudia, & Nugraha, Evan (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1).
- Akmal, Akhwnul, & Tamini, Ihda (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2).
- Ariesni, Selfi, & Asnur, Lise (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3).
- Aspiyah, Mufti, & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Asri, Retno Kurnia Adi (2023). The Influence Of Motivation, Communication, And Work Discipline On The Performance Of Bank BTPN Employees. *JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 1(4).
- Delecta, Pithalice (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4).
- Dhas, D. Babin (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9).
- Dwianto, Agung Surya, Purnamasari, Pupung, & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2).
- Ekhsan, Muhamad (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fadilah, Muhamad Irfan, Supriatna, Dede, & Suharyat, Yayat (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1).
- Faustyna, F., & Juman, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Fortuna, Ema Bilda (2021). Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *EduPsyCouns Journal*, 2.
- Fredriksz, Grace (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2).
- Gregory, Abigail, & Milner, Susan (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1).
- Hair, Joseph F., Risher, Jeffrey J., Sarstedt, Marko, & Ringle, Christian M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1).

- Hanafi, Abdul, & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2).
- Handayani, Witri Retno, & Khasanah, Umrotul (2021). Peran Nilai Islami Anggota Koperasi dalam Meningkatkan Eksistensi Lembaga. *IQTISHODUNA*, 17(1).
- Hiondardjo, Anton, & Utami, Ririn Adi (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA (TERAKREDITASI)*, 11(1).
- Hisnidah, Mukaromatul (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance, dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang* [Skripsi]. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hoke, Steward V., Tewal, Bernhard, & Sumaraw, Jacky S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1).
- Huzaifah, Azmi, & Erica, Denny (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Semen Gresik TANGERANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Ingsih, Kusni, Budiantoro, Risanda Alirastra, Hasanatina, Foza Hadyu, & Ali, Syujahat (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2).
- Isvandiari, Any, & Fuadah, Lutfiatul (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2).
- Janiarti, Della, Shalahuddin, Ahmad, Fauzan, Rizky, Hendri, Muhammad Irfani, & Fahrana, Yulyanti (2025). Work-life balance, organizational support, and emotional intelligence on banking employee performance through organizational commitment. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1).
- Kanti, Arin Ayu Adristi Candra (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan* [Skripsi]. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kasmawati, Yuni (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4).
- Kembuan, Daylen, Koleangan, Rosalina A. M., & Ogi, Imelda (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3).
- Kenelak, Dinus, Pio, Riane Johnly, & Kaparang, Sonny Gerson (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4).
- Kusumawardani, Anindita, Yuliani, Febri, & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1).
- Leonardo, Edrick, & Andreani, Fransisca (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2).
- Lestari, Sri, & Afifah, Dilla (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).

- Lukmiati, Ranti, Samsudin, Acep, & Jhoansyah, Dicky (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak— Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3).
- Mangkunegara, Anwar P., & Octorend, Tinton R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8).
- Meenakshi, S. Pattu, Subrahmanyam, Venkata, & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3).
- Mulyadi, Dedy, & Syafitri, Amanda (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Mutohar, Achmad (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan). *MAGISTRA: Journal of Management*, 2(2).
- Nawir, Muhammad, Bachtiar, Rahmi A., & Afifah, Sulis R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3).
- Nurlaila, N., Yusuf, Hayat, Panjaitan, Feliks A. B. K., Sumarniwati, Putu, Hasan, Rachmat R., & Bahar, Harmiaty (2024). Pengaruh Kompensasi dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2).
- Paramita, Liana, & Supartha, I Wayan G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3).
- Permana, Ibar Adi (2020). Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus STT Sangkakala). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2).
- Pranitasari, Diah, & Khotimah, Khusnul (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1).
- Putri, Anggi K., & Sukirno, S. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2).
- Ramdhani, Destry Y., & Rasto, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1).
- Ramdhani, Dzaki Z., Rahmah, Yulia F., & Suhendi, S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PT. South Legend Banjaran Kabupaten Bandung). *Journal Central Publisher*, 2(9).
- Rondonuwu, Fenia A., Rumawas, Wehelmina, & Asaloei, Sandra (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Rozalia, Nur A., Utami, Hamida N., & Ruhana, Ika (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).

- Saina, Ischevell V., Pio, Riane J., & Rumawas, Wihelmina (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Saputri, Liana I., & Ansori, Miswan (2024). Implementasi Indeks Maqashid Syariah Dalam Penilaian Kinerja Operasional di BMT Alhikmah Semesta. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(4).
- Sari, Novita A. P., Muryani, Endang, & Hariyanto, Dwi W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. *JAMBURA: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(3).
- Sari, Yanti Komala (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Sarstedt, Marko, & Liu, Yide (2024). Advanced Marketing Analytics Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Journal of Marketing Analytics*, 12(1).
- Setyorini, Christina T., Maghfiroh, Siti, & Farida, Yusriyati N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1).
- Sidik, Rochim (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1).
- Sihaloho, Ronal D., & Siregar, Hotlin (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Silaen, Novia R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, Maya R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, Dewa G., Lestari, Ambar S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simbolon, Julius, & Nuridin, N. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).
- Sudiarditha, I Ketut R., Susita, Dewi, & Kartini, Tri M. (2019). Compensation and Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *TRIKONOMIKA*, 18(2).
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulung, Undari, & Muspawi, Mohamad (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research*, 5(3).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *MSEJ (Management Studies and Entrepreneurship Journal)*, 3.

- Syahputra, Hendra, & Kamal, Syafruddin (2025). Drivers Of Employee Performance in Aceh Sharia Banks: Culture, Motivation, and Discipline. *IJIEFER: International Journal of Islamic Economics and Finance Research*, 1(1).
- Syofian, Suzuki, Setiyaningsih, Timor, & Syamsiah, Nur (2015, November 26). Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web. *Prosiding Semnastek*. Semnastek 2015.
- Tambengi, Albert B., Wijaya, E., Haryanti, E., & Joyosumarto, S. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, Disiplin, Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Papua Tambrau. *Jurnal Global Ilmiah*, 3(4).
- Tanggulungan, Agnesia, Tandirerung, Jeane, & Bandhaso, Mira L. (2025). Pengaruh Disiplin dan Work Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4).
- Thalibana, Yohanes B. Windo (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Timbuleng, Claudia, Lengkong, Victor P. K., & Lumantow, RudieY. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4).
- Wardani, Agil A., Pawenang, Supawi, & Mursito, Bambang (2026). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. *DIMENSI*, 15(1).
- Widodo, Djoko S., & Yandi, Andri (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).
- Wulandari, Arviana, & Hamzah, Ramadhani (2019). Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2).
- Yani, Ahmad (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2).
- Yeremia, Rumondang, & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1).
- Yusnelly, Arie (2023). Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Development on the Employee Performance of Syaria Bank in Riau Province, Indonesia. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Alhikmah Semesta

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Masa Bekerja :

- a. < 1 Tahun
- b. 1-5 Tahun
- c. 6-10 Tahun
- d. > 10 Tahun

Tingkat Pendidikan :

- a. SLTA/Sederajat
- b. Diploma (D1/D2/D3)
- c. S1/Sarjana
- d. S2/S3

Status Pernikahan :

- a. Menikah
- b. Belum Menikah

Pengeluaran Perbulan :

- a. 1.000.000 – 5.000.000
- b. 6.000.000 – 10.000.000
- c. > 10.000.000

Usia :

- a. 17 – 25 Tahun

- b. 26 – 30 Tahun
- c. 31 – 40 Tahun
- d. 41 – 50 Tahun
- e. > 50 Tahun

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan bersifat ilmiah semata. Untuk setiap pernyataan, kami mohon anda untuk memberikan tanda *checklist* pada salah satu pilihan yang sesuai menurut anda.

SS (5) : Sangat Setuju

S (4) : Setuju

N (3) : Netral

TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

A. Kompensasi

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menerima gaji atas pekerjaan yang saya lakukan setiap bulan secara tepat waktu.					
2	Besaran gaji yang saya terima sebanding dengan hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan.					
3	Perusahaan memberikan upah lembur kepada saya ketika saya bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil kerja yang dicapai memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan.					
5	Saya menerima Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun yang dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
6	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.					
7	Saya merasa terbantu dalam memperoleh layanan kesehatan karena perusahaan menyediakan jaminan					

	kesehatan.					
8	Saya merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat mendukung penyelesaian tugas dan pekerjaan saya.					
9	Saya merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan dan penyediaan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung kinerja.					

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
10	Saya merasa bahwa beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
11	Saya merasa memiliki kemampuan untuk mengguna-kan teknologi yang disediakan oleh perusahaan.					
12	Saya merasa memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
13	Saya menilai bahwa pemimpin perusahaan layak dijadikan teladan oleh para karyawan.					
14	Saya menilai bahwa pemimpin perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.					
15	Saya merasa bahwa pemimpin perusahaan memiliki kesesuaian antara ucapan dan tindakan yang ditunjukkannya.					
16	Saya merasa bahwa pimpinan perusahaan telah menerapkan keadilan dalam menangani karyawan yang melakukan pelanggaran.					
17	Saya merasa bahwa pemimpin perusahaan telah memperlakukan seluruh karyawan secara adil.					
18	Saya merasa bahwa peraturan yang ditetapkan perusahaan telah diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					

19	Saya merasa bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan memerlukan pengawasan dari pemimpin.					
20	Saya merasa bahwa pemimpin senantiasa mendukung proses kerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas.					
21	Saya merasa bahwa pemimpin telah menerapkan langkah-langkah yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan di lingkungan kerja.					
22	Saya merasa bahwa sanksi yang diberikan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
23	Saya merasa bahwa pemberian sanksi dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.					
24	Saya merasa bahwa pemimpin memiliki ketegasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.					
25	Pemimpin memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.					
26	Saya merasa bahwa ketegasan pemimpin berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan.					
27	Saya merasa bahwa hubungan antar karyawan di perusahaan terjalin dengan baik.					
28	Saya merasa bahwa hubungan antara karyawan dan pemimpin terjalin dengan baik.					
29	Saya merasa bahwa pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.					
30	Saya merasa bahwa kekompakan antar karyawan terjalin dengan baik dalam lingkungan kerja.					
31	Saya merasa bahwa suasana kerja di perusahaan memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.					

C. Work Life Balance

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
32	Perusahaan menetapkan jam kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.					
33	Perusahaan menerapkan jam kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.					
34	Saya memulai pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.					
35	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.					
36	Selama bekerja di perusahaan, saya masih dapat meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.					
37	Saya merasa memiliki kepercayaan diri dalam menemukan solusi yang berorientasi pada jangka panjang.					
38	Saya merasa percaya diri ketika mewakili unit kerja dalam rapat perusahaan.					
39	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri apabila kondisi di tempat kerja mengharuskan demikian.					
40	Saya merasa memiliki kepercayaan diri dalam melakukan diskusi mengenai strategi kerja organisasi atau perusahaan.					
41	Saya merasa memiliki kepercayaan diri dalam membantu menyusun target pada bidang pekerjaan saya.					
42	Suasana kerja di perusahaan mendukung saya untuk menjalankan aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.					
43	Pekerjaan yang saya lakukan di kantor membantu saya dalam menghadapi masalah pribadi.					
44	Kehidupan pribadi saya memberikan motivasi					

	dalam melaksanakan pekerjaan.					
45	Dukungan dari orang-orang di lingkungan pribadi saya membangkitkan semangat dalam menjalankan pekerjaan.					

D. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
46	Saya berupaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
47	Saya mampu menyelesaikan tugas melebihi target yang telah ditetapkan.					
48	Saya bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
49	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang optimal.					
50	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa melakukan kesalahan.					
51	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
52	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
53	Saya selalu hadir untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
54	Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik.					
55	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim kerja saya.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
3	3	2	3	2	3	1	3	2	22
2	1	2	1	1	1	2	2	2	14
3	3	4	4	3	2	4	3	4	30
3	3	4	4	3	3	3	2	2	27
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
2	2	3	3	3	3	3	3	5	27
2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
3	1	1	1	2	2	1	1	1	13
3	5	4	4	4	4	3	4	4	35
4	2	3	2	2	2	3	3	3	24
2	4	3	3	3	2	2	3	4	26
2	3	4	2	2	2	2	2	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
3	3	4	4	4	5	3	3	3	32
4	3	3	4	5	4	3	5	4	35
2	2	2	2	1	2	2	2	1	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	3	2	2	2	3	3	4	3	24
5	4	3	4	4	3	3	4	3	33
4	4	4	3	4	5	3	5	4	36
1	1	1	1	1	1	1	2	1	10
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	2	3	4	3	4	3	2	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	1	2	3	2	2	3	3	3	21

2	2	1	2	2	1	1	1	1	13
3	2	3	3	3	4	2	2	3	25
3	3	5	4	4	3	2	3	3	30
2	3	2	3	2	2	2	2	3	21
2	2	2	3	2	3	2	2	2	20
5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
5	4	4	4	4	4	2	4	4	35
2	4	2	2	3	2	3	3	3	24
2	2	2	3	2	3	4	2	3	23
3	2	3	3	4	3	3	4	3	28
1	4	4	2	3	2	2	2	2	22
3	3	4	3	4	4	3	2	4	30
2	3	3	2	2	3	3	2	4	24
5	5	4	3	5	5	5	5	4	41
1	1	2	3	1	2	1	3	2	16
4	5	4	5	4	4	5	5	5	41
5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
2	2	2	2	1	3	2	2	2	18
3	2	4	3	2	3	3	4	4	28
4	4	3	4	2	4	5	2	3	31

Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	X2. 21	X2. 22	Tot al X2
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	59
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	40
2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	46
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	25
4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	99
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	4	2	67
2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	65
3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	4	4	2	2	2	1	3	4	53
3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	76
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	84
4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	70
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	40
5	4	4	4	3	5	2	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	87
4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	79
3	2	2	2	3	4	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	51

2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	2	3	64
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	81
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	105
4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	72
1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	33
2	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	65
5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	95
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	66
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	88
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	105

Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance* (X3)

X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	X3. 9	X3. 10	X3. 11	X3. 12	X3. 13	X3. 14	Tot al X3
1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	2	26
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16
5	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	43
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29
4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	58
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	50
3	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	3	4	40
2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	4	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	26
4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	58
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	20
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	37
2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	36
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	54
3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	31
2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	24
2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	48
5	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	49
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	61
2	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	50
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	35
3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	32
4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	59
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67

2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	43
4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	57
3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	39
2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	5	3	4	43
4	3	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	3	4	47
3	3	2	3	2	3	3	5	4	2	2	2	3	3	40
2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	32
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	54
3	5	4	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	24
5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	5	4	56
3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	44
3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	56
2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	38
3	4	2	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	37
3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	5	2	4	3	43
3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	41
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	41
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	45

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
2	3	1	2	4	2	3	2	2	2	23
1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	16
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	23
4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	28

3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	4	5	2	3	5	4	3	38
2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	23
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11
4	4	5	5	3	4	2	5	4	3	39
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	25
2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	18
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	16
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	21
4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	39
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
3	3	4	4	3	5	4	3	2	3	34
5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	42
2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	19
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	27
2	4	3	2	2	4	4	2	2	3	28
3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	23
4	4	3	2	3	2	4	3	3	5	33
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	17
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	14
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13

3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	23
2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	24
4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	38

Lampiran 3 Hasil *Outer Loading*

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)
DK1	0.798			
DK10	0.822			
DK11	0.828			
DK12	0.790			
DK13	0.892			
DK14	0.881			
DK15	0.804			
DK16	0.808			
DK17	0.903			
DK18	0.860			
DK19	0.892			
DK2	0.885			
DK20	0.802			
DK21	0.849			
DK22	0.740			
DK3	0.890			
DK4	0.882			
DK5	0.859			
DK6	0.787			
DK7	0.850			

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)
DK8	0.841			
DK9	0.818			
KK1		0.948		
KK10		0.875		
KK2		0.905		
KK3		0.855		
KK4		0.893		
KK5		0.896		
KK6		0.825		
KK7		0.899		
KK8		0.909		
KK9		0.920		
KMP1			0.884	
KMP2			0.869	
KMP3			0.865	
KMP4			0.873	
KMP5			0.912	
KMP6			0.894	
KMP7			0.858	
KMP8			0.863	

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)
KMP9			0.894	
WLB1				0.833
WLB10				0.792
WLB11				0.784
WLB12				0.771
WLB13				0.860
WLB14				0.877
WLB2				0.860
WLB3				0.827
WLB4				0.889
WLB5				0.855
WLB6				0.894
WLB7				0.826
WLB8				0.846
WLB9				0.888

Lampiran 4 Hasil Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
Disiplin Kerja (X2)	0.980	0.982	0.982	0.707
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	0.973	0.975	0.798
Kompensasi (X1)	0.963	0.968	0.968	0.773
Work Life Balance (X3)	0.969	0.973	0.972	0.712

Lampiran 5 Hasil Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)
DK1	0.798	0.471	0.357	0.335
DK10	0.822	0.458	0.272	0.456
DK11	0.828	0.636	0.374	0.484
DK12	0.790	0.448	0.164	0.467
DK13	0.892	0.721	0.461	0.575
DK14	0.881	0.635	0.423	0.415
DK15	0.804	0.587	0.287	0.376
DK16	0.808	0.653	0.451	0.502
DK17	0.903	0.633	0.322	0.535
DK18	0.860	0.640	0.564	0.451
DK19	0.892	0.618	0.491	0.521
DK2	0.885	0.532	0.300	0.497
DK20	0.802	0.538	0.365	0.487
DK21	0.849	0.585	0.331	0.476
DK22	0.740	0.531	0.524	0.490
DK3	0.890	0.644	0.413	0.568
DK4	0.882	0.678	0.476	0.509
DK5	0.859	0.586	0.423	0.416
DK6	0.787	0.526	0.346	0.456

Discriminant validity - Cross loadings				
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)
DK7	0.850	0.643	0.302	0.486
DK8	0.841	0.586	0.331	0.453
DK9	0.818	0.587	0.238	0.432
KK1	0.671	0.948	0.454	0.641
KK10	0.524	0.875	0.370	0.561
KK2	0.631	0.905	0.368	0.576
KK3	0.524	0.855	0.384	0.561
KK4	0.584	0.893	0.519	0.597
KK5	0.691	0.896	0.472	0.590
KK6	0.640	0.825	0.546	0.581
KK7	0.643	0.899	0.413	0.558
KK8	0.652	0.909	0.454	0.603
KK9	0.721	0.920	0.421	0.588
KMP1	0.465	0.520	0.884	0.468
KMP2	0.467	0.442	0.869	0.292
KMP3	0.339	0.340	0.865	0.279
KMP4	0.305	0.372	0.873	0.336
KMP5	0.400	0.440	0.912	0.367
KMP6	0.439	0.424	0.894	0.372

Discriminant validity - Cross loadings					
	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Work Life Balance (X3)	
KMP6	0.439	0.424	0.894	0.372	
KMP7	0.366	0.486	0.858	0.318	
KMP8	0.343	0.393	0.863	0.303	
KMP9	0.400	0.445	0.894	0.238	
WLB1	0.491	0.506	0.256	0.833	
WLB10	0.399	0.409	0.227	0.792	
WLB11	0.493	0.483	0.389	0.784	
WLB12	0.436	0.525	0.352	0.771	
WLB13	0.336	0.541	0.339	0.860	
WLB14	0.485	0.508	0.231	0.877	
WLB2	0.488	0.653	0.432	0.860	
WLB3	0.507	0.542	0.273	0.827	
WLB4	0.462	0.563	0.333	0.889	
WLB5	0.454	0.560	0.239	0.855	
WLB6	0.567	0.562	0.333	0.894	
WLB7	0.471	0.482	0.252	0.826	
WLB8	0.486	0.613	0.325	0.846	
WLB9	0.555	0.701	0.434	0.888	

Lampiran 6 Hasil R-Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Kinerja Karyawan (Y)	0.619	0.594	

Lampiran 7 Hasil Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.437	0.428	0.117	3.729	0.000
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.167	0.174	0.101	1.652	0.099
Work Life Balance (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.347	0.353	0.116	2.987	0.003

Lampiran 8 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 : Dr. Mamluatu Solihah, M.Pd
NIP : 197805012025212019
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ERFAN ISROIL
NIM : 19540043
Konsentrasi : Entrepreneur
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT ALHIKMAH
SEMESTA**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
7%	7%	4%	4%

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

Malang, 26 Juni 2026

UP2M



Dr. Mamluatu Solihah, M.Pd

Lampiran 9 Hasil Cek Turnitin

ORIGINALITY REPORT	
7% SIMILARITY INDEX	7% INTERNET SOURCES
4% PUBLICATIONS	4% STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES	
1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source
2	repository.umsu.ac.id Internet Source
3	Niken Anggreani, Ahmad Mardalis. "Analisis Pengaruh Green Marketing, Citra Merek dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Pembelian Ulang Makanan Halal Cepat Saji di Mcdonald's", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024 Publication
4	repository.unhas.ac.id Internet Source
5	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper
6	Submitted to Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Student Paper
7	cariustadz.id Internet Source
8	repository.unissula.ac.id Internet Source
9	Agnesia Tanggulangan, Jeane Tandirerung, Mira La'bi Bandhaso. "Pengaruh Disiplin dan Work Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication
10	repositori.unsil.ac.id Internet Source
11	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source
12	www.jambione.com Internet Source
13	Submitted to Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Student Paper
14	Submitted to UIN Ar-Raniry Student Paper
15	eprints.walisongo.ac.id Internet Source
16	repositori.uma.ac.id Internet Source

Lampiran 10 Jurnal Bimbingan Skripsi

24/06/26 21.59

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19540043
 Nama : ERFAN ISROIL
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Dosen Pembimbing : Dr. Irmayanti Hasan, ST., M.M
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Alhikmah Semesta

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	20 Mei 2026	Konsultasi judul dan Bab I	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	25 Mei 2026	Konsultasi revisi Bab I	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	29 Mei 2026	Konsultasi Bab II	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	2 Juni 2026	Konsultasi revisi Bab II	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	5 Juni 2026	Konsultasi Bab III	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	9 Juni 2026	Konsultasi revisi Bab III dan persiapan ujian proposal	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	15 Juni 2026	Konsultasi kuisisioner penelitian	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	18 Juni 2026	Konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 Juni 2026
Dosen Pembimbing

24/06/26 21.59

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Dr. Irmayanti Hasan, ST., M.M

Lampiran 11 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



Profil

Nama Lengkap : Erfan Isroil
 Tempat/Tanggal Lahir : Mojokerto, 22 Agustus 2000
 Alamat Asal : RT 06/RW 04 Dsn. Krapyak, Ds. Kutogirang,
 Kec. Ngoro, Kab. Mojokerto.
 No. Telepon/HP : 0895 8033 06061
 E-mail : ervanisroil@gmail.com

Pendidikan Formal

2007 – 2009 : MI Hasyim Asy'ari Petak – Pacet
 2009 – 2013 : MI Miftahul Ulum Kutogirang
 2013 – 2016 : MTs Asy-Syaafi'iyah Kesemen
 2016 – 2019 : SMA Asy-Syaafi'iyah Kesemen
 2019 – 2026 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (S1 Perbankan Syariah)

Pendidikan Non-Formal

- 2013 – 2019 : Pondok Pesantren Salafiyah Asy-Syaafi'iyah Kesemen
- 2019 – 2020 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly – UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang
- 2019 – 2020 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA) – UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2020 – 2021 : English Language Center (ELC) – UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

