

PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEIMBANGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN WISATA ALAM KALI BIRU DI POLEWALI MANDAR SULAWESI BARAT

Ahmad Fauzy Harianto¹, Muhammad Ichwan Musa², Burhanuddin³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
jhyfauzy@gmail.com

Submitted: 16 Januari 2026, Accepted: 20 Januari 2026, Published: 08 February 2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Wisata Alam Kali Biru di Polewali Mandar Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Wisata Alam Kali Biru di Polewali Mandar Sulawesi Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kompensasi dan keseimbangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompensasi dan keseimbangan kerja memberikan kontribusi sebesar 65,3% terhadap produktivitas kerja karyawan.

Abstract: This study aims to determine the effect of compensation and work-life balance on work productivity among employees of Kali Biru Nature Tourism in Polewali Mandar, West Sulawesi. This study uses a quantitative approach with an associative approach. The population in this study were all employees of Kali Biru Nature Tourism in Polewali Mandar, West Sulawesi, with a sample of 30 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression methods with the help of the SPSS version 25 application. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee work productivity, and work-life balance had a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, compensation and work-life balance had a significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) value shows that compensation and work-life balance contributed 65.3% to employee work productivity.

Keywords: Compensation, Work Balance, Work Productivity

Kata Kunci: Kompensasi, Keseimbangan Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, termasuk di Kabupaten Polewali Mandar. Wisata Alam Kali Biru merupakan salah satu destinasi wisata yang berkembang dan sangat bergantung pada produktivitas karyawan dalam menjaga kualitas pelayanan dan kepuasan wisatawan. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam sektor pariwisata yang menuntut pelayanan optimal dan berkelanjutan.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan keseimbangan kerja (*work-life balance*). Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, sementara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menekan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap produktivitas karyawan Wisata Alam Kali Biru. Fluktuasi pemasukan selama periode Desember 2024 hingga Februari 2025 menunjukkan pentingnya peran karyawan yang produktif dalam menjaga stabilitas kinerja destinasi wisata. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi meliputi gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, serta fasilitas kesejahteraan lainnya (Akbar, 2021). Hasibuan (2025) menyatakan bahwa tunjangan merupakan balas jasa pelengkap yang bertujuan mempertahankan serta meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Menurut Dessler (2015), indikator kompensasi meliputi gaji, tunjangan, keadilan, bonus, dan transparansi sistem kompensasi. Keseimbangan kerja (*work-life balance*) merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercapai kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. Keseimbangan kerja yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas karyawan. Greenhaus & Allen (2011) menyebutkan indikator keseimbangan kerja meliputi fleksibilitas, dukungan organisasi, konflik kerja–keluarga, dan ketersediaan waktu pribadi. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas karyawan tercermin dari efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target kerja sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, dan inovasi.

Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas (Indriasari, 2018). Selain itu, keseimbangan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karena mampu menurunkan stres dan meningkatkan fokus serta kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi dan keseimbangan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada sektor pariwisata yang menuntut pelayanan optimal seperti Wisata Alam Kali Biru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan *work-life balance* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan dan motivasi kerja (Nurlaila et al., 2023; Gunawan et al., 2024; Suryadewi et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu kompensasi (X1) dan keseimbangan kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas

kerja karyawan (Y). Kedua variabel independen diduga berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja.

H1: Kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Wisata Alam Kali Biru.

H2: Keseimbangan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Wisata Alam Kali Biru.

H3: Kompensasi (X1) dan keseimbangan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Wisata Alam Kali Biru.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengacu pada pengujian hipotesis yang diajukan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel *independen* dan *dependen*

2. Populasi Dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2022:130), Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada Wisata Alam Kali Biru. Jenis populasi yang akan diteliti adalah teknik non *probability sampling* penarikan sampel tidak penuh dilakukan dengan menggunakan hukum probabilitas, yang artinya bahwa tidak semua unit dalam populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat yaitu:

- a) Observasi, Observasi adalah metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.
- b) Kuesioner, Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan - pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban tersedia. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang permasalahan yang ada di lapangan. Berikut adalah tabel skala linkert.
- c) Wawancara, Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan Wisata alam kali biru dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait.
- d) Dokumentasi, Dokumentasi adalah suatu bentuk kegiatan atau proses menyediakan berbagai bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($df = n-2$). Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan. Reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,5. Setelah uji instrumen, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana Y merupakan produktivitas kerja, X_1 adalah kompensasi, dan X_2 adalah keseimbangan kerja. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Selanjutnya, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan keseimbangan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R^2 berada antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Data

a) Uji Instrumen Penelitian

Dalam uji validitas pada penelitian ini, jumlah responden sebanyak 30 orang, sehingga degree of freedom (df) ditentukan dengan rumus $n - 2$, yaitu $30 - 2 = 28$. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Setiap pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,361. seluruh item pernyataan

dalam masing-masing variabel memperoleh nilai *r hitung* yang lebih besar dari nilai *r tabel* sebesar 0,361.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0,556	0,361	Valid
	K2	0,766	0,361	Valid
	K3	0,863	0,361	Valid
	K4	0,807	0,361	Valid
	K5	0,577	0,361	Valid
	K6	0,642	0,361	Valid
	K7	0,658	0,361	Valid
	K8	0,599	0,361	Valid
	K9	0,533	0,361	Valid
	K10	0,604	0,361	Valid
Keseimbangan Kerja (X2)	KK1	0,620	0,361	Valid
	KK2	0,614	0,361	Valid
	KK3	0,654	0,361	Valid
	KK4	0,545	0,361	Valid
	KK5	0,717	0,361	Valid
	KK6	0,528	0,361	Valid
	KK7	0,548	0,361	Valid
	KK8	0,582	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PK1	0,516	0,361	Valid
	PK2	0,676	0,361	Valid
	PK3	0,713	0,361	Valid
	PK4	0,753	0,361	Valid
	PK5	0,681	0,361	Valid
	PK6	0,545	0,361	Valid
	PK7	0,536	0,361	Valid
	PK8	0,649	0,361	Valid
	PK9	0,582	0,361	Valid
	PK10	0,669	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Cronbach's Alpha melalui bantuan program SPSS 25. variabel Kompensasi (X1), Keseimbangan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* yang di dihasilkan masing-masing variabel lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,860	0,60	Reliabel
Keseimbangan Kerja	0,743	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS (2025)

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05. diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.67023584
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.105
	<i>Positive</i>	.105
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Olah Data (2025)

Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menggunakan aplikasi SPSS. Kriterianya adalah jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka multikolinearitas tidak terjadi. Hasil uji multikolinearitas, ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model persamaan regresi, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompensasi (X1)	.992	1.009
	Keseimbangan Kerja (X2)	.992	1.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Dalam penelitian ini, Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga data memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasititas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-1.973	2.278		-.866	.394
1 X1	.066	.046	.268	1.439	.162
1 X2	.001	.037	.006	.030	.976

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data (2025)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) Kriteria pengujian adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel (3,335) dan nilai signifikansi dengan 0,05. Apabila nilai F hitung > Ftabel dengan nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis simultan diterima. hasil uji F simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 25.453 > F tabel (3,335). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Kompensasi dan Keseimbangan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan wisata alam kali biru di Polewali Mandar Sulawesi Barat” adalah diterima. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada kepuasan kerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.561	2	12.281	25.453	.000 ^b
	Residual	13.027	27	.482		
	Total	37.588	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data (2025)

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Keseimbangan kerja (X2) menjelaskan variasi Produktivitas Kerja (Y) karyawan Wisata Alam Kali Biru di Polewali Mandar Sulawesi Barat. koefisien determinasi pada Tabel 4.14, di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,653 atau 65.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja (Y) pegawai sebesar 65.3%, sedangkan sisanya sebesar 34.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.628	.695

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1) Keseimbangan Kerja (X2),
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Wisata Alam Kali Biru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Dalam sektor pariwisata, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain kompensasi, keseimbangan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, efisien, dan produktif. Dalam konteks Wisata Alam Kali Biru, keseimbangan kerja menjadi penting mengingat jam kerja yang tidak menentu, terutama pada musim liburan dan akhir pekan. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan keseimbangan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan satu aspek saja, melainkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif. Kombinasi antara kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran dominan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik, yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya..

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keseimbangan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kompensasi dan keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, baik dari aspek kelayakan, keadilan, maupun transparansi, agar tetap sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu mendorong produktivitas secara optimal.
2. Manajemen perlu meningkatkan upaya menjaga keseimbangan kerja karyawan, terutama terkait pengaturan waktu kerja, fleksibilitas jadwal, serta penyediaan dukungan organisasi untuk meminimalkan stres dan kelelahan kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, untuk mendapatkan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas.
4. Perlu memperluas objek dan jumlah sampel penelitian, sehingga hasil kajian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih kuat mengenai pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap produktivitas.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Zanafa Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work and family: A research perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 617–631.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509.
- Shofwani, SA (2019). Pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, S. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Akbar, dkk. (2021). "Judul artikel." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Global*.
- Kahn, W. A., et al. (2020). The impact of compensation on employee motivation and performance.
- Malayu, S. P. H. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Malayu, S. P. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pertama). Makassar: Sah Media.
- Smith, J., et al. (2022). Work-life balance and employee engagement in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 123–134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, Y., & Chen, L. (2021). Work-life balance and employee productivity: Evidence from the tourism sector. *Tourism Management Perspectives*, 39, 100–108.