

Pengaruh Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Panen BHL pada PTPN 1 Pulau Tiga

Anissa Nabila ^{1*}, Syardiansah ², Muhammad Rizqi Zati ³

^{1, 2, 3} Universitas Samudra Langsa, Indonesia

* anisanabila438@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kerja dan kompensasi dapat secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan panen BHL di PTPN 1 Pulau Tiga guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Panen BHL Di PTPN 1 Pulau Tiga. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Panen BHL PTPN 1 Pulau Tiga yang berjumlah 46 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik yang pengukuran sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Kemampuan kerja yang di analisis dengan regresi linear berganda dengan koefisien regresi sebesar 0,252 dengan nilai signifikansi 0,007 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar prestasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Kompensasi dianalisis dengan koefisien 0,334 dengan nilai signifikansi 0,008, memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengujian simultan dengan uji F menghasilkan nilai F hitung 63,248 dan R² sebesar 0,847, yang mengindikasikan bahwa kombinasi keempat variabel ini menjelaskan 84,7% variasi dalam kinerja. Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya *work life balance*, kemampuan kerja prestasi kerja dan kompensasi sebagai faktor peningkatan kinerja.

Keywords: *Work Life Balance, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi, Kinerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan (Yani, 2022). Banyak bisnis telah menyadari pola ini dan telah membuat fokus departemen sumber daya manusia mereka. Tujuan dari fokus ini adalah untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, yang bahkan dapat meningkatkan kinerja mereka (Prasongko et al, 2024). Kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya disebut kinerja, dan tujuan kinerja digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya kepada perusahaan (Sihombing et al, 2022). Jika kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Jika kinerja karyawan buruk, kinerja perusahaan dapat sangat terpengaruh. Ini disebabkan oleh kurang optimalnya dalam tanggung jawab pekerjaannya (Maydo et al, 2022). Seorang karyawan akan bekerja dengan baik jika

mereka memiliki kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, dibayar sesuai perjanjian dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik (Najib, 2019).

Kinerja adalah hasil dari proses mengacu dan mengukur kinerja produk selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya (Ilham, 2022). *Balanced work-life* adalah salah satu dari banyak variabel yang mempengaruhi kinerja. *Work Life Balance* adalah suatu keadaan di mana karyawan menemukan cara untuk menyeimbangkan dunia pribadi mereka dan dunia pekerjaan mereka, tanpa mengorbankan satu sama lain (Ainurrofiq et al, 2022). *Work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Selain *work life balance*, yang mempengaruhi kinerja, kemampuan kerja (Latupapua et al., 2021).

Kemampuan kerja adalah kesanggupan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan berdasarkan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan (Firdaus et al, 2023). Peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kemampuan kerja yang ada dalam organisasi. Prestasi kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Arda, 2017). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan hasil buah yang di dapat melebihi target panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Oktarina et al., 2024). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi (Imbun et al., 2024).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan (Jurfiren, 2016). Kompensasi ada dua jenis: kompensasi langsung (bersifat keuangan) dan kompensasi tak langsung (bersifat non-keuangan). Kompensasi langsung adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan secara langsung, rutin, atau berkala karena mereka telah membantu atau membantu mencapai tujuan perusahaan (Bustan et al., 2022). Semua kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang mereka berikan kepada perusahaan tersebut disebut kompensasi (Tirtowaluyo et al, 2022).

PTPN 1 Pulau tiga merupakan salah satu anak perusahaan Holding BUMN Perkebunan yang mengelola komoditas kelapa sawit yang memiliki luas perkebunan seluas 5.561 ha, yang terbagi atas 8 areal afdeling. Topografi areal tanaman kebun Pulau Tiga terdiri dari areal rata, konversi, dan berbukit, PTPN 1 Pulau Tiga memiliki 46 karyawan panen BHL serta 95 karyawan panen PKWT. PTPN 1 Pulau Tiga kinerja pemanen masih memiliki kekurangan dikarenakan tidak semua memperlihatkan keoptimalan dalam bekerja. Kinerja tersebut tidak terlepas dari faktor *work life balance*, kemampuan kerja, prestasi kerja, maupun kompensasi.

Adapun dalam hal *work life balance*, dimana menyeimbangkan antara dunia kerja dan dunia pribadi. Disisi lain dalam hal kemampuan kerja PTPN 1 Pulau Tiga sangat mengedepankan kesanggupan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan. Dalam hal prestasi kerja PTPN 1 pulau tiga menilai dari kecekatan dalam bekerja serta hasil panen yang melebihi target. Adapun kompensasi yang diberikan adalah Gaji. Tenaga pemanen sebaiknya adalah orang – orang yang sudah terlatih karena panen tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada mandor dan 15 karyawan panen BHL PTPN1 Pulau Tiga terkait *Work Life Balance* peneliti menemukan permasalahan bahwa 7 karyawan tidak menyeimbangkan dunia pribadi dan dunia pekerjaan. Mereka cenderung menghabiskan waktunya lebih lama untuk bekerja, dikarenakan semakin banyak buah yang di dapat maka semakin banyak juga gaji yang di dapat, dengan demikian kinerja mereka baik,

namun kehidupan pribadi mereka dirugikan. Sebaliknya jika mereka menghabiskan waktu lebih lama untuk kehidupan pribadinya maka itu akan membuat kinerja mereka menurun. Peneliti juga menemukan, 8 karyawan yang tidak dapat memenuhi target panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 1000 kg untuk daerah Pulau tiga dan 800kg untuk daerah Serba.

Masalah ini disebabkan oleh faktor usia, topografi areal perkebunan yang ekstream, sehingga mereka tidak dapat mencapai target panen yang telah di tetapkan oleh perusahaan (Sumartono et al, 2025). Selain itu peneliti juga menemukan hanya 8 karyawan panen dengan hasil prestasi kerja terbaik, dengan penilaian kinerja berdasarkan hasil buah yang di dapat melebihi target panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi. Peneliti juga menemukan 5 karyawan terlambat menerima gaji tanpa alasan yang jelas, gaji tetap dibayarkan, namun waktunya terlambat. Mandor memberikan penjelasan hal ini terjadi karena, keterlambatan penyesuaian data laporan harian dari pihak mandor kepada krani tanaman.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance*, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Panen BHL pada PTPN 1 Pulau Tiga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh prestasi kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan panen BHL di PTP 1 Pulau Tiga. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan atau mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target panen yang optimal.

Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada fokus analisis yang spesifik terhadap karyawan panen BHL di PTPN 1 Pulau Tiga, dimana penelitian sebelumnya jarang mengkaji langsung kaitan antara prestasi kerja dan kompensasi dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit dengan tipe pekerjaan panen BHL. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan dua variabel utama tersebut secara bersamaan dalam konteks kinerja lapangan langsung, sehingga memberikan kontribusi empiris baru yang relevan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri perkebunan.

Metode

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel penelitian ini terdiri dari *Work Life Balance*, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Yang dilakukan pada PTPN1 Pulau Tiga dengan jangka waktu september sampai Maret 2024. Penelitian ini, terdapat jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Metode ini bergantung pada positivisme, atau data konkrit, dan menggunakan angka untuk menguji penghitungan. Sedangkan data kualitatif analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan hubungan tertentu menjadi hipotesis. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil kuesioner, catatan lapangan dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dari data sekunder adalah jurnal, artikel, literatur serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Panen BHL PTPN 1 Pulau Tiga yang berjumlah 46 karyawan. Penelitian ini menggunakan kan teknik sampling jenuh yaitu teknik yang pengukuran sampel yang mewakili seluruh jumlah populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN 1 Pulau Tiga, alasan peneliti untuk memilih semua

karyawan menjadi sampel dikarenakan dari segi kelayakan jumlah responden yaitu karyawan yang berjumlah 46 orang sehingga peneliti memilih semua karyawan untuk dijadikan sampel dan juga objek penelitian ini adalah Kinerja karyawan, dan masing-masing karyawan tentu memiliki sudut pandang yang berbeda satu dengan yang lainnya

Adapun teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya. Observasi dilakukan secara langsung di tempat kerja, seperti lingkungan kerja dan kondisi tempat kerja. Ini dapat digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang relevan dengan melakukan wawancara dan kuesioner tentang kinerja karyawan. Objek observasi peneliti adalah perkebunan PTPN 1 Pulau Tiga. Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan di PTPN 1 Pulau Tiga. Adapun kuesioner ini adalah seluruh karyawan panen BHL PTPN 1 Pulau Tiga yang berjumlah 46 karyawan Uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi linear sederhana adalah analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, uji signifikan, yaitu uji t.

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Hasil
Prestasi Kerja (X1)	X1.1	0,502	0,361	Valid
	X1.2	0,720	0,361	Valid
	X1.3	0,904	0,361	Valid
	X1.4	0,545	0,361	Valid
	X1.5	0,742	0,361	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,916	0,361	Valid
	X2.2	0,601	0,361	Valid
	X2.3	0,792	0,361	Valid
	X2.4	0,916	0,361	Valid
	X2.5	0,689	0,361	Valid
	X2.6	0,878	0,361	Valid
	X2.7	0,570	0,361	Valid
	X2.8	0,891	0,631	Valid
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Hasil
Kinerja (Y)	Y1	0,845	0,361	Valid
	Y2	0,607	0,361	Valid
	Y3	0,890	0,361	Valid
	Y4	0,802	0,361	Valid
	Y5	0,606	0,361	Valid
	Y6	0,572	0,361	Valid
	Y7	0,537	0,361	Valid
	Y8	0,523	0,361	Valid
	Y9	0,935	0,361	Valid

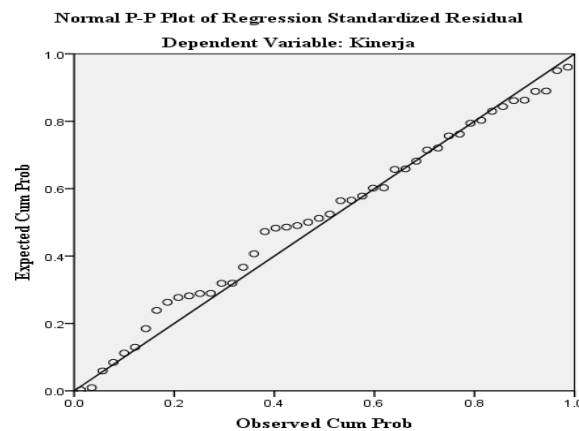
Berdasarkan Tabel 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid. Pernyataan di katakan valid apabila nilai r tabel < r hitung dan begitu juga sebaliknya. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid maka tidak akan digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X dan Y

Item	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Prestasi Kerja (X3)	0,713	0,60	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,874	0,60	Reliabel

Tabel 2. Mengemukakan jika uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh cronbach's alpha > 0,60. Maka kesimpulannya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1: Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar di atas hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa tampilan output grafik P-Plot dimana grafik memberikan pola distribusi data menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

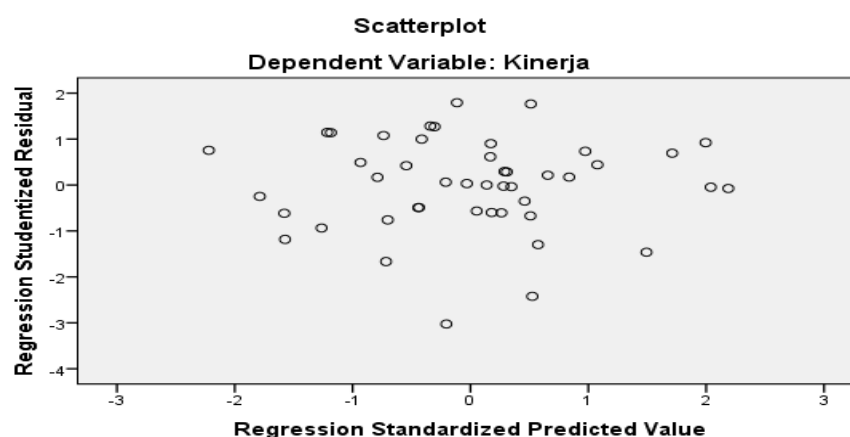
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Prestasi Kerja	.623	1.605
Kompensasi	.779	1.284

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pada uji multikoleneritas semua variabel independen yaitu Prestasi Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) mendapatkan hasil nilai VIF adalah 1,605 dan 1,284 yang lebih kecil dari < 10 dan nilai tolerance 0,623, dan 0,779 lebih besar dari > 0.1, oleh karena itu tidak ada korelasi antar variabel bebas didalam variabel dependen atau dapat disimpulkan bahwa asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,304	2,447		2,168	,036
Prestasi Kerja	,371	,091	,371	4,074	,000
Kompensasi	,334	,120	,273	2,782	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas, berdasarkan nilai Unstandardized Coefficient (B) maka di dapatkan diketahui bahwa: Interpretasi dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas yaitu: 1). Konstanta sebesar 5,304 artinya jika variabel w prestasi kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 0 satuan, maka kinerja (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 5,304 satuan. 2). Koefisien regresi prestasi kerja (X1) sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel prestasi kerja (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,371 satuan. 3). Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,334 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,334 satuan.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		36,891	4	9,223	63,248	,000 ^b
Residual		5,979	41	,146		
Total		42,870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa F sign. memiliki nilai sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai F sign. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen BHL pada PTPN 1 Pulau tiga.

Uji t

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,304	2,447		2,168	,036
Prestasi Kerja	,371	,091	,371	4,074	,000
Kompensasi	,334	,120	,273	2,782	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut: 1). Variabel prestasi kerja memiliki t hitung sebesar 4,074 sedangkan tabel sebesar 1,682. Karena t hitung $4,074 >$ dari t tabel 1,682 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima. 2). Variabel kompensasi

memiliki t hitung sebesar 2,782 sedangkan tabel sebesar 1,682. Karena t hitung $2,782 >$ dari t tabel 1,682 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,847	,38186

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Pulau Tiga

Pada uji hipotesis variabel work life balance menunjukkan nilai t hitung adalah $2,531 >$ t tabel 1,682, sedangkan pada nilai signifikan adalah $0.015 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa work life balance (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan *work life balance* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah *work life balance*.

Work-life balance adalah suatu kondisi di mana karyawan mampu mengelola waktu secara efektif sehingga dapat menyelaraskan antara tuntutan pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, termasuk tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Kondisi ini sangat penting karena kehidupan yang seimbang tersebut tidak hanya membantu mengurangi stres dan kelelahan, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh. Ketika karyawan merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Saputra, 2025).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Pulau Tiga

Pada uji hipotesis variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung adalah $2,850 >$ t tabel 1.682, sedangkan pada nilai signifikan adalah $0.007 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kemampuan kerja apabila dimiliki dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik maka hasil dari pengujian tersebut kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu penelitian sebelumnya menyatakan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Rachman et al., 2019). Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian yang dimiliki setiap pekerja saat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing suatu perusahaan. Ketika karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan kerja ini mencerminkan potensi, keterampilan, serta kompetensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, karyawan yang memiliki bakat dan kemampuan kerja yang unggul cenderung lebih adaptif terhadap tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja, yang secara langsung berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kerja melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan pemberian kesempatan untuk berinovasi menjadi langkah strategis yang penting bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Pulau Tiga

Uji hipotesis variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 4,074 lebih besar dari t tabel 1,682, dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja (X3). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dirasakan oleh karyawan terkait pekerjaannya dipengaruhi secara langsung oleh prestasi kerja mereka. Prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak hanya menjadi indikator pencapaian hasil kerja yang baik, tetapi juga dapat menjadi faktor penting dalam mendorong kenaikan jabatan maupun perubahan status pekerjaan, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab.

Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja menjadi salah satu tolok ukur utama yang dinilai oleh manajemen dalam menentukan perkembangan karir seorang karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini, ditemukan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi prestasi kerja seseorang, maka kinerja yang ditunjukkan juga akan semakin optimal. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa prestasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (Candana, 2021). Hal ini menguatkan pentingnya prestasi kerja sebagai faktor penentu keberhasilan karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Pulau Tiga

Uji hipotesis variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,782 lebih besar dari t tabel 1,682, dan nilai signifikan adalah 0.008 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan akan mempengaruhi secara langsung tingkat kinerja yang mereka rasakan terkait pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan panen BHL di PTPN 1 Pulau Tiga, di mana semakin baik dan memadai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan lainnya tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras karyawan, tetapi juga sebagai motivator yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat dan produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, serta semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh

penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai, sehingga memperkuat argumentasi bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dan adil sangat diperlukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang maksimal dalam organisasi (Asmayana et al., 2018).

Pengaruh Work Life Balance, Kemampuan Kerja Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Pulau Tiga

Hasil analisis, berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, kemampuan kerja, prestasi kerja, dan kompensasi secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, yang berarti hubungan antara keempat variabel independen tersebut dengan variabel dependen kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan. Selain itu, nilai F hitung diperoleh sebesar 63,248, sementara nilai F tabel yang didapat dengan mempertimbangkan jumlah sampel ($N=49$), tingkat signifikansi 0,05, dan jumlah variabel independen sebanyak 4 adalah 2,60. Karena nilai F hitung jauh lebih besar dari nilai F tabel ($63,248 > 2,60$), dapat disimpulkan secara statistik bahwa *Work Life Balance*, kemampuan kerja, prestasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam membentuk dan meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja, sehingga menjadi perhatian penting bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen BHL pada PTPN 1 Pulau Tiga. Dilihat dari hasil panen terbanyak atau melebihi target panen. Namun kesenjangan terjadi saat salah satu peraih prestasi panen terbaik tidak diberikan sanksi saat tidak mengikuti apel rutin. Harusnya prestasi panen dilihat tidak hanya dilihat dari hasil panennya melainkan dari tanggung jawab, profesionalnya, serta tepat waktu dalam bekerja. Dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen BHL pada PTPN 1 Pulau tiga dikarenakan jadwal gaji yang sesuai karena kompensasi wajib harus diterima karyawan sebagai upah kinerja. Kompensasi mungkin bisa dipertimbangkan perusahaan adalah kenaikan menjadi karyawan tetap untuk karyawan yang memenuhi syarat.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PTP 1 Pulau Tiga untuk lebih memperhatikan peningkatan prestasi kerja dan pengelolaan kompensasi yang adil guna meningkatkan kinerja karyawan panen BHL secara efektif. Namun, keterbatasan penelitian terletak pada fokus yang hanya pada dua variabel utama, yaitu prestasi kerja dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja. Selain itu, sampel yang digunakan terbatas pada satu lokasi pabrik sehingga hasilnya mungkin kurang dapat digeneralisasi ke area atau perusahaan lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan fisik maupun sosial, serta menggunakan sampel yang lebih luas dari berbagai lokasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3355–3368. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.26618/profitability.v2i2.1951>
- Bustan, B., Rina, R., & Hafipah, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pai Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 276–285. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.64>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Imbun, Y. R., Prayekti, & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Nampar Nos Ruteng Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(2), 647–656. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.26901>
- Jurfiren. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Maydo, B. F., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Najib, M. (2019). Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60–74. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>
- Oktarina, D., Listyawati, L., & Lestari, D. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah. *Soitomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 35–56.

- Prasasongko, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(4), 40–49. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i4.353>
- Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16630>
- Saputra, L. N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Java Agri Sukses Makmur, Di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto* (Doctoral dissertation, Wijaya Kusuma Surabaya University).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumartono, A. M., Ruhama, R., & Taufiq, T. (2025). Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Bumdes Tulung Sari Berbasis Mobile Web Application. *Journal Artificial: Informatika Dan Sistem Informasi*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.54065/artificial.618>
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188. <https://doi.org/10.47492/jip.v3i2.2031>