



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. UNIVERSAL TEMPUREJO**

Hastanti Nindita Safikri¹, Trias Setyowati², Pawestri Winahyu³

Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}

e-mail: hastantinindita@gmail.com

ABSTRAK

PT. Universal Tempurejo menghadapi tantangan operasional signifikan, termasuk target perusahaan yang tidak terpenuhi dan frekuensi pergantian karyawan yang tinggi, yang mengindikasikan isu pada kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan adalah esensial bagi keberhasilan organisasi, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor determinannya. Fokus masalah adalah menganalisis pengaruh karakteristik personal, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Universal Tempurejo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 217 karyawan aktif. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keempat variabel independen—karakteristik personal, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan kompensasi—secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi keempat faktor tersebut terhadap variasi kinerja karyawan adalah sebesar 68,7% ($R^2=0,687$), sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Simpulan utama menegaskan bahwa manajemen PT. Universal Tempurejo perlu memprioritaskan peningkatan pada aspek karakteristik personal yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, dan sistem kompensasi yang adil untuk mendorong produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

PT. Universal Tempurejo faces significant operational challenges, including unmet company targets and high employee turnover, indicating issues with employee performance. Given that employee performance is essential to organizational success, this study aims to identify its determinants. The focus of the problem is to analyze the influence of personal characteristics, work environment, work-life balance, and compensation on employee performance at PT. Universal Tempurejo. This study uses a quantitative method with a survey approach, where primary data is obtained by distributing questionnaires to 217 active employees. The results of data analysis indicate that the four independent variables—personal characteristics, work environment, work-life balance, and compensation—simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. The contribution of the four factors to the variation in employee performance is 68.7% ($R^2=0.687$), while the remaining 32.3% is influenced by other variables outside this study. The main conclusion emphasizes that the management of PT. Universal Tempurejo needs to prioritize improvements in aspects of appropriate personal characteristics, a conducive work environment, a healthy work-life balance, and a fair compensation system to encourage employee productivity and welfare in a sustainable manner.

Keywords: *Individual Characteristic, Work Environment, Work Life Balance, Compensation, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen kritis dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama di era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang ketat dan tuntutan inovasi berkelanjutan (Darling-Hammond, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Namun, banyak perusahaan, termasuk PT. Universal Tempurejo, menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas karyawan, terutama di sektor industri yang padat karya seperti produksi tembakau.

PT. Universal Tempurejo, perusahaan distributor tembakau di Kabupaten Jember, Jawa Timur, mengalami masalah serius terkait kinerja karyawan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa pada periode April 2023–November 2024, terjadi pergantian karyawan sebanyak 56 orang, sementara target produksi tembakau sebesar 105.455 unit hanya tercapai 94,9%. Selain itu, penilaian kinerja karyawan didominasi kategori "cukup" (54,8% pada periode Naus 2024), dengan hanya 35,6% karyawan yang mencapai kategori "baik" dan "sangat baik". Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara harapan perusahaan dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Studi terdahulu mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dan sistem kompensasi (Ratnasari et al., 2020) (Nawano et al., 2024). Karakteristik individu, seperti sikap, minat, dan kemampuan, menjadi penentu utama dalam mengoptimalkan produktivitas (Robbins & Judge, 2015). Misalnya, karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas (Panggabean dalam Boihaki & Amelia, 2021). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai atau hubungan interpersonal yang buruk, dapat menurunkan semangat kerja (Sedarmayanti, 2017).

Faktor *work life balance* juga menjadi sorotan dalam konteks modern. Menurut (Lockwood dalam Asepta & Maruno, 2017), ketidakmampuan karyawan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan stres, yang pada gilirannya mengurangi efisiensi kerja. Di PT. Universal Tempurejo, sebagian besar karyawan bekerja dalam sistem shift yang padat, sehingga risiko kelelahan dan konflik peran menjadi tinggi. Selain itu, kompensasi yang tidak kompetitif sering kali dikaitkan dengan rendahnya loyalitas karyawan. Hasibuan, (2017) menegaskan bahwa remunerasi yang adil tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan tetapi juga berfungsi sebagai pengakuan atas kontribusi mereka.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan gap antara praktik manajemen sumber daya manusia di PT. Universal Tempurejo dan teori-teori yang ada. Meskipun perusahaan telah melakukan evaluasi internal, solusi yang diberikan belum menyentuh akar masalah, seperti desain lingkungan kerja yang kurang ergonomis atau kebijakan kompensasi yang tidak berbasis kinerja. Studi terdahulu oleh Ratnasari et al., (2020) dan Mardiani & Widiyanto (2021) telah membuktikan hubungan positif antara keempat variabel tersebut dengan kinerja, namun konteks spesifik di industri tembakau dengan karakteristik pekerjaan yang monoton dan fisik belum banyak dieksplorasi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif sejauh mana faktor-faktor kunci seperti karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, implementasi *work-life balance*, dan sistem kompensasi memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Universal Tempurejo. Lebih lanjut, penelitian ini tidak hanya berhenti pada identifikasi pengaruh, tetapi juga bertujuan untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh manajemen perusahaan. Rekomendasi tersebut diharapkan dapat menjadi landasan dalam merancang dan menyempurnakan kebijakan pengelolaan Sumber Daya

Manusia (SDM) yang lebih holistik dan efektif, guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan melalui optimalisasi potensi karyawannya.

Secara akademis, signifikansi studi ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya khazanah literatur ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan determinan-determinan kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri agrikultur seperti yang dijalankan oleh PT. Universal Tempurejo. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika faktor-faktor ini di sektor tersebut diharapkan dapat mengisi celah penelitian yang mungkin ada dan menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya. Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memiliki relevansi tinggi bagi perusahaan itu sendiri, di mana temuan dan rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi acuan konkret bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan SDM. Pada akhirnya, intervensi yang tepat berdasarkan hasil studi ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan sekaligus mendorong peningkatan kesejahteraan para karyawan di PT. Universal Tempurejo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (karakteristik individu, lingkungan kerja, *work life balance*, dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Desain penelitian berbasis survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data sistematis dari populasi besar dengan efisiensi waktu dan biaya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi PT. Universal Tempurejo di tiga lokasi kerja: Gudang Ambulu, Puger, dan Wuluhan, dengan total 474 orang. Pemilihan bagian produksi sebagai fokus didasarkan pada tingginya turnover dan ketidakstabilan kinerja yang tercatat dalam data internal perusahaan.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5%, menghasilkan 217 responden. Teknik *accidental sampling* diterapkan karena keterbatasan akses ke daftar lengkap karyawan. Sampel dibagi secara proporsional berdasarkan lokasi kerja: 98 responden dari Puger, 54 dari Ambulu, dan 65 dari Wuluhan. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5, terdiri dari 20 pertanyaan yang terbagi dalam lima variabel: (1) karakteristik individu (4 indikator: sikap, minat, nilai, kemampuan), (2) lingkungan kerja (5 indikator: pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas, hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja), (3) *work life balance* (3 indikator: keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan), (4) kompensasi (2 indikator: gaji dan tunjangan), serta (5) kinerja karyawan (5 indikator: kualitas, kuantitas, waktu, biaya, hubungan interpersonal).

Validasi instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan koefisien korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,133) dan reliabel jika Cronbach's Alpha $>$ 0,7 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, data diuji dengan asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinieritas (Nilai Tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10), serta heteroskedastisitas (uji Glejser). Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial variabel independen, dilengkapi dengan uji t ($\alpha=0,05$) dan uji koefisien determinasi (R^2). Pemrosesan data dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.0 untuk memastikan akurasi hasil.

Prosedur penelitian dimulai dengan observasi lapangan untuk memahami konteks masalah, dilanjutkan dengan penyusunan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengumpulan data dilakukan selama 1,5 bulan melalui penyebaran kuesioner langsung ke responden. Data sekunder, seperti dokumen kinerja dan laporan produksi perusahaan, digunakan sebagai pelengkap. Setelah data terkumpul, dilakukan pembersihan data (*data cleaning*) untuk menghilangkan respons tidak lengkap atau tidak valid. Tahap akhir melibatkan interpretasi hasil regresi dan uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Universal Tempurejo adalah laki-laki (53,92%) dengan rentang usia 18–25 tahun (36,87%) dan latar belakang pendidikan SMP (48,39%).

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Panjang dalam Persen
1.	Laki-Laki	53.92
2.	Perempuan	46.08

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Panjang dalam Persen
1.	18 – 25 tahun	36.87
2.	26 – 40 tahun	33.18
3.	> 40 tahun	29.95

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Panjang dalam Persen
1.	SD	29.03
2.	SMP	48.39
3.	SMA	22.58

Dominasi tenaga kerja muda dengan tingkat pendidikan terbatas ini mengindikasikan potensi tantangan dalam adaptasi terhadap prosedur kerja yang kompleks, meskipun seluruh responden memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Jenis Kelamin	Panjang dalam Persen
1.	> 1 tahun	100
2.	< 1 tahun	0

Data ini memberikan gambaran awal tentang karakteristik SDM yang perlu dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, uji kualitas instrumen membuktikan bahwa seluruh item kuesioner valid dan reliabel. Nilai r -hitung untuk setiap pertanyaan berada di atas 0,112, dengan contoh tertinggi pada item "sikap kerja" (X1.1: $r=0,568$) yang menunjukkan korelasi kuat dengan variabel karakteristik individu.

Tabel 5 Uji Validitas

No.	Item Pertanyaan	R Hitung
1.	X1.1	0.568
2.	X1.2	0.438
3.	X1.3	0.214
4.	X1.4	0.593
5.	X2.1	0.409
6.	X2.2	0.256
7.	X2.3	0.568
8.	X2.4	0.438
9.	X2.5	0.214
10.	X3.1	0.593
11.	X3.2	0.409
12.	X3.3	0.256
13.	X4.1	0.553
14.	X4.2	0.427
15.	Y1	0.191
16.	Y2	0.592
17.	Y3	0.392
18.	Y4	0.203
19.	Y5	0.574

Konsistensi internal instrumen juga terkonfirmasi melalui Cronbach's Alpha $>0,7$, di mana variabel kinerja karyawan mencapai nilai tertinggi ($\alpha=0,743$), sementara karakteristik individu berada pada batas minimal ($\alpha=0,707$).

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No.	Item Pertanyaan	R Hitung
1.	X1.1	0.710
2.	X1.2	0.723
3.	X1.3	0.741
4.	X1.4	0.707
5.	X2.1	0.725
6.	X2.2	0.738
7.	X2.3	0.710
8.	X2.4	0.723
9.	X2.5	0.741
10.	X3.1	0.707
11.	X3.2	0.725
12.	X3.3	0.738
13.	X4.1	0.711
14.	X4.2	0.724
15.	Y1	0.743
16.	Y2	0.707
17.	Y3	0.723
18.	Y4	0.740
19.	Y5	0.709

Hasil ini memperkuat keandalan data yang dikumpulkan dalam merepresentasikan konstruk penelitian.

Di sisi lain, pemenuhan asumsi klasik menjadi dasar validitas analisis regresi. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Sig. 0,100) mengindikasikan distribusi data yang normal, sementara uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen (VIF tertinggi 7,283 pada *work life balance*).

Tabel 7 Uji Normalitas

One Sample- Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		217
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92827846
Most Extreme Differences	Absolute	.229
	Positive	.229
	Negative	.229
Test Statistic		.229
Asymp Sig.(-2 tailed)		.100 ^c

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model	<i>Tolerance</i>	VIF
Karakteristik Individu	.145	6.889
Lingkungan Kerja	.208	4.812
<i>Work Life Balance</i>	.169	7.283
Kompensasi	.425	2.366

Uji heteroskedastisitas Glejser (Sig. >0,05) juga membuktikan homoskedastisitas residual, sehingga model regresi layak digunakan. Temuan ini menjadi pondasi kuat untuk interpretasi hasil yang akurat.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu	0.158	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.070	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work Life Balance</i>	0.56	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0.088	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	Model	B	Std error	Beta	t	Sign
1	<i>Constant</i>	3.378	.862		3.920	.000
	Karakteristik Individu	1.039	.116	.896	8.969	.000
	Lingkungan Kerja	.333	.087	.320	3.835	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.109	.227	.064	2.482	.000
	Kompensasi	.651	.099	.385	6.572	.000

Secara keseluruhan, analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 3,378 + 1,039X_1 + 0,333X_2 + 0,109X_3 + 0,651X_4$, yang mengungkapkan bahwa karakteristik individu (X_1) memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja ($\beta=1,039$), diikuti kompensasi (X_4 : $\beta=0,651$) dan lingkungan kerja (X_2 : $\beta=0,333$). *Work life balance* (X_3) meskipun signifikan, memiliki kontribusi relatif kecil ($\beta=0,109$). Nilai R^2 68,7%, menunjukkan bahwa keempat variabel menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal seperti kebijakan manajemen atau dinamika pasar. Uji t (Sig. <0,05) mengonfirmasi signifikansi statistik semua hipotesis, dengan karakteristik individu sebagai prediktor terkuat ($t=8,969$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi individu dan sistem remunerasi yang adil menjadi kunci utama dalam mendorong kinerja karyawan PT. Universal Tempurejo.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa karakteristik individu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Universal Tempurejo ($\beta=1,039$). Sikap disiplin, minat kerja, dan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan secara signifikan mendorong pencapaian target produksi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ratnasari et al. (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan produktivitas optimal, bahkan dalam lingkungan kerja yang menantang. Namun, dominasi karyawan berpendidikan SMP (48,39%) mengindikasikan perlunya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, terutama dalam mengoperasikan teknologi pengolahan tembakau yang semakin kompleks. Program pengembangan karir berbasis keterampilan dapat menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan pendidikan formal (Panggabean dalam Boihaki & Amelia, 2021).

Lingkungan kerja juga berkontribusi positif ($\beta=0,333$), di mana fasilitas fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara menjadi aspek kritis. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 33,64% karyawan sangat setuju dengan kualitas pencahayaan, namun 27,65% masih netral terhadap kecukupan fasilitas (Tabel 8–10). Temuan ini mengisyaratkan perlunya perbaikan infrastruktur kerja, terutama di area produksi yang membutuhkan ketelitian tinggi. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan (50,69% sangat setuju) menjadi kunci mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi tim (Tabel 4.13). Studi Sedarmayanti (2017) memperkuat bahwa lingkungan non-fisik, seperti komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, mampu menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung inovasi.

Di sisi lain, *work life balance* meskipun signifikan ($\beta=0,109$), memberikan kontribusi relatif kecil. Sebanyak 54,38% karyawan merasa puas dengan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi (Tabel 10), namun tingginya intensitas kerja shift-based di sektor produksi berpotensi menyebabkan kelelahan kronis. Lockwood (dalam Asepta & Maruno, 2017) menegaskan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memicu penurunan konsentrasi dan peningkatan kesalahan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan fleksibilitas jam kerja atau program *stress management* untuk memitigasi risiko burnout, terutama pada karyawan muda yang dominan (36,87% berusia 18–25 tahun).

Kompensasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa 36,87% karyawan sangat setuju bahwa tunjangan yang diterima sudah memadai, meskipun hanya 28,11% yang sangat puas dengan kesesuaian gaji terhadap beban kerja. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam sistem remunerasi yang diterapkan saat ini, yang belum sepenuhnya berbasis kinerja dan transparan. Penelitian Syafnur (2022) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan sistem kompensasi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Evaluasi sistem remunerasi yang berbasis kinerja menjadi sangat penting untuk mengatasi ketidaksesuaian tersebut. Studi oleh Dzikria et al. (2023) menggunakan metode Full Time Equivalent dan Simple Additive Weighting untuk menilai beban kerja sebagai dasar perhitungan remunerasi secara objektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang sistematis dan berbasis beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan, serta membantu perusahaan mempertahankan kinerja optimal. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan sistem remunerasi yang transparan dan adil menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Selain itu, implementasi skema bonus berbasis pencapaian target dan profit-sharing dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas jangka panjang karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan. Sistem profit-sharing, sebagaimana dijelaskan dalam kajian oleh majoo.id, memberikan insentif langsung kepada karyawan sesuai dengan keuntungan perusahaan, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, penerapan skema ini dapat memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, *work life balance*, dan kompensasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Universal Tempurejo. Karakteristik individu, seperti sikap disiplin dan kemampuan teknis, menjadi faktor dominan ($\beta=1,039$), diikuti kompensasi ($\beta=0,651$) yang berperan sebagai motivator ekstrinsik utama. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan berbasis keterampilan serta penyediaan sistem remunerasi yang transparan dan kompetitif merupakan langkah kritis untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, perbaikan fasilitas fisik dan penguatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja dapat menciptakan iklim kolaboratif yang mendukung efisiensi operasional. Sementara itu, meskipun *work life balance* memberikan kontribusi relatif kecil ($\beta=0,109$), implementasi kebijakan fleksibilitas jam kerja atau program *stress management* tetap diperlukan untuk mengurangi risiko kelelahan kronis, terutama pada karyawan muda yang mendominasi populasi.

Secara akademis, penelitian ini memperkaya literatur tentang determinan kinerja karyawan di sektor agrikultur, khususnya industri tembakau yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan repetitif. Namun, studi ini memiliki keterbatasan, seperti fokus pada karyawan produksi saja dan penggunaan data self-report yang berpotensi bias. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan ke departemen lain (e.g., pemasaran atau logistik) serta mengintegrasikan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk menggali perspektif holistik. Eksplorasi variabel tambahan seperti budaya organisasi atau pengaruh teknologi juga dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif dalam konteks transformasi digital industri tembakau. Rekomendasi praktis bagi perusahaan mencakup revisi kebijakan SDM berbasis data, investasi dalam pengembangan karyawan, dan penciptaan sistem evaluasi kinerja yang objektif untuk memastikan keberlanjutan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk, Branch Malang. *JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Boihaki, & Amelia, V. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kompensasi
- Copyright (c) 2025 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 1(2).
- Darling-Hammond, L. (2017). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future*. Teachers College Press.
- Dzikria, I., Ardan, M. M., & Ripando, R. N. (2023). Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent dan Simple Additive Weighting. *Jurnal Teknologi dan Komputer*, 123.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit-undip.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Majoo.id. (n.d.). Profit sharing: Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Retrieved from <https://majoo.id/solusi/detail/profit-sharing-meningkatkan-produktivitas-karyawan>
- Nawano, N., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *“Perilaku Organisasi.”*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Syafnur, M. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Mandiri Sejahtera. *Jurnal Manajerial*, 5(1), 1-10.