Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital
Volume 3, Nomor 3, Agustus 2026
E-ISSN .: 3047-1184; P-ISSN .: 3047-1575, Hal. 98-113
DOI: https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v3i3.1490
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Titik Temu Cafe)

Nabila Pasha Dewi[1*], Yuni Kasmawati[2]
[1-2]Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen,Indonesia, Universitas Budi Luhur
E-mail: pshdewi@gmail.com[1], yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: pshdewi@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, work flexibility, and work-life balance on the performance of part-time employees at* Titik Temu Cafe. *This research method uses a quantitative method with a causal approach. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling-Partial Least Square (PLS-SEM). Sampling used a saturated sampling method of 61* Titik Temu Cafe *employees. Data were collected through questionnaires processed using Microsoft Excel 2021 and SmartPLS 4.1.1.8 software. using analysis techniques namely Research Instrument Test, Common Method Bias (CMB), Outer Model Test namely Validity Test namely Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity and Reliability Test. In addition, there is an Inner Model Test including R-Square (R2), F2 Effect Size, Q² Predictive Relevance and Hypothesis Test. The results of this study indicate that compensation has a positive but not significant effect on employee performance. The work environment has a positive but not significant effect on employee performance. Work flexibility has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance has a positive but insignificant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Work Environment; Work Flexibility; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan *partime* di Titik Temu Cafe. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Struktural Equation Modeling-Partial Least Square* (PLS-SEM). Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 61 karyawan Titik Temu Cafe. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah menggunakan software Microsoft Excel 2021 dan SmartPLS 4.1.1.8. dengan menggunakan teknik analisis yaitu Uji Instrumen Penelitian, *Common method bias* (CMB), Uji Outer Model yaitu Uji Validitas yaitu *Convergent validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Discriminant validity* dan Uji Reliabilitas. Selain itu, ada Uji Inner Model meliputi *R-Square* (R^2), F2 *Effect Size*, Q^2 *Predictive Relevance* dan Uji Hipotesis.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era bisnis jasa dan kuliner yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Industri coffee shop saat ini berkembang pesat seiring meningkatnya tren gaya hidup masyarakat yang menjadikan *Cafe* sebagai tempat bekerja, bersosialisasi, maupun berisitirahat. Menurut Razmayanti & Kusuma (2024) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan - tunjangan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai alat motivasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat

Naskah Masuk: 09 Juni 2026; Revisi: 08 Juli 2025; Diterima: 13 Agustus 2026; Terbit: 26 Agustus 2026

memberikan kualitas layanan yang baik. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan formal yang ditetapkan oleh organisasi melalui manajemen sumber daya manusia ataupengaturan informal berkenaan memberikan anggota pilihan untuk menentukan tempat dan waktu bekerja (Listyowati et al., 2022).

Work life balance didefinisikan sebagai suatu keselarasan yang tercipta di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terciptanya rasa nyaman baik mengenai komitmen untuk bekerja maupun dalam peran karyawan di dalam keluarga mereka (Maharani & Saputro, 2023). Secara konseptual, kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan lebih produktif.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat terlihat atas tugas - tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Razmayanti & Kusuma, 2024). Kinerja adalah umpan balik tentang bagaimana berbagai masalah seperti kelelahan, kekurangan dan potensi dan pada giliran bermanfaat untuk menetapkan tujuan, pelacakan, rencanna pengembangan karir terutama organisasi (Sawitri, 2023 ; Jumani et al, 2024).

Menurut Campbell (1990) dalam jurnal Darmanto et al. (2024), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, yaitu sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi; kuantitas kerja, yaitu jumlah output atau hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu; ketepatan waktu (*timeliness*), yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan; tanggung jawab pekerjaan, yaitu kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab yang dimilikinya; serta kemampuan menyesuaikan diri (*adaptability*), yaitu kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan.

Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan (Hasibuan, 2016 ; Dahlia & Fadli, 2022). Sementara itu (Panggabean, 2014 ; Marisanda et al, 2023) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Arismunandar & Khair, 2020). Arismunandar & Khair (2020) memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan prinsip adil dan layak.

Menurut Dahlia & Fadli (2022), indikator kompensasi terdiri dari upah, yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja atau jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan, yang lebih relevan bagi karyawan part-time yang bekerja berdasarkan jumlah jam hadir; insentif, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, pencapaian target, atau kinerja di atas standar yang ditetapkan, yang berfungsi sebagai motivator ekstrinsik untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik; serta fasilitas, yaitu sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja secara nyaman dan efektif.

Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sulastri (2020) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Riyani & Maulia, 2023). Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja dan yang dapat mempengaruhi produktivitas, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja karyawan (Hermawan, 2022).

Indikator lingkungan kerja menurut Jumani et al. (2024) antara lain suasana kerja, yaitu kondisi yang ada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi kenyamanan, ketenangan, dan kondisi ruang kerja secara keseluruhan; hubungan dengan rekan kerja, yaitu kualitas interaksi dan komunikasi antarsesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan yang menciptakan iklim kerja

yang harmonis dan saling mendukung; serta tersedianya fasilitas karyawan, yaitu kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Fleksibilitas Kerja (X_3)

Fleksibilitas kerja (*flexible work arrangement*) merupakan pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan mengenai waktu, tempat, dan cara mereka bekerja, di luar pengaturan kerja konvensional yang kaku dan terstandar. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan formal yang ditetapkan oleh organisasi melalui manajemen sumber daya manusia atau pengaturan informal berkenaan memberikan anggota pilihan untuk menentukan tempat dan waktu bekerja (Listyowati et al., 2022). . Fleksibilitas kerja mencakup pengaturan jadwal yang dapat disesuaikan, rotasi *shift*, pilihan tempat kerja, serta otonomi dalam menyelesaikan tugas selama target terpenuhi. Dalam konteks karyawan *partime* di kafe, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting karena mayoritas karyawan *partime* adalah mahasiswa atau individu dengan komitmen lain di luar pekerjaan.

Indikator fleksibilitas kerja menurut Darmanto et al. (2024) antara lain fleksibilitas waktu (*time flexibility*), yaitu kemampuan karyawan untuk memodifikasi durasi kerja mereka. Karyawan bebas menentukan berapa lama durasi yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terikat secara kaku pada standar jam kerja yang baku; fleksibilitas jadwal (*timing flexibility*), yaitu kemampuan karyawan untuk memilih jadwal kerja mereka, sehingga karyawan dapat menentukan kapan akan mulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan jadwal yang mereka atur sendiri; serta kemudahan bertukar jadwal kerja, yaitu aspek kolaboratif dari fleksibilitas kerja, di mana sistem kerja yang fleksibel tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memungkinkan penyesuaian jadwal secara bersama-sama antarangggota tim.

***Work Life Balance* (X_4)**

Work life balance merupakan konsep yang telah banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Terdapat berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai konsep ini. Menurut Arifin & Muharto (2022) *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja. Safitri & Frianto (2021) menggambarkannya sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Badrianto & Ekhsan (2021) mendefinisikannya sebagai keadaan di mana konflik antara peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik. Adapun Nilawati et al. (2019) mengungkapkan bahwa *work life balance* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengelola waktu kerja mereka agar dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen lain seperti keluarga, hobi,

seni, dan pendidikan.

Menurut Maharani & Saputro (2023), indikator work-life balance meliputi keseimbangan pembagian waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; kecukupan waktu kehidupan pribadi, yaitu kondisi ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, mengurus kebutuhan pribadi, menjalankan hobi, atau melakukan aktivitas yang mendukung kesejahteraan dirinya; kecukupan waktu memenuhi gaya hidup, yaitu kemampuan karyawan untuk menyediakan waktu bagi aktivitas yang menjadi bagian dari gaya hidupnya, seperti olahraga, rekreasi, pendidikan, pengembangan diri, atau kegiatan lain yang memberikan kepuasan pribadi; serta kecukupan waktu untuk kehidupan sosial, yaitu kemampuan karyawan dalam menyediakan waktu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan keluarga, teman, maupun lingkungan sosial.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar di atas dengan keterangan sebagaimana tertera dibawah ini :

Keterangan :

Y = Variabel dependen (terikat)

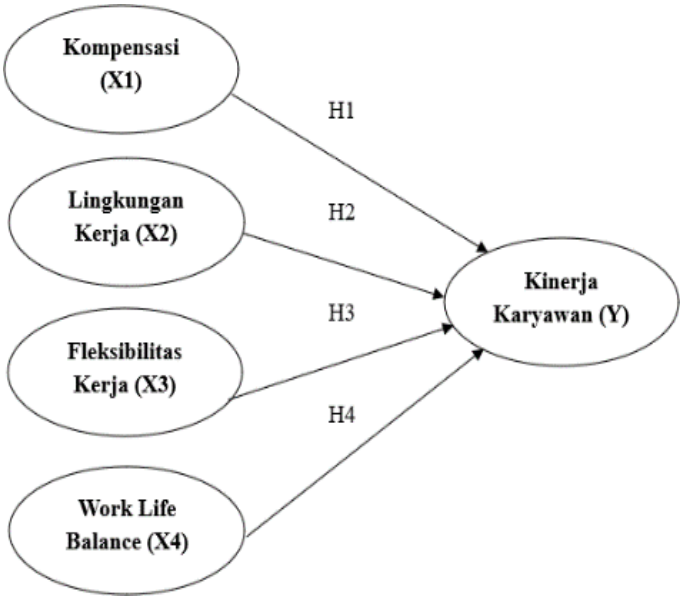
X1, X2, X3, X4 = Variabel independen (bebas) Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Fleksibilitas Kerja

X4 = *Work life balance*



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Sumber: Data diolah.

Pengembangan Hipotesis

H1 = Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian kausal. penelitian kausal digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X3), dan *Work life balance* (X4) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan *Partime* Titik Temu Cafe (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah 61 karyawan *partime* Titik Temu Cafe yang berada di Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*),

Jenis dan Data yang dikumpulkan

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan 2 teknik pengumpulan data yaitu data primer yakni menggunakan kuesioner untuk membuat pertanyaaan yang nantinya digunakan untuk mengumpulkan informasi. Dan data sekunder yakni data yang didapatkan dari perusahaan berupa laporan atau dokumen yang sudah ada dan digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat dan mendukung data yang relevan. Dalam penelitian ini seluruh data diperoleh dari dokumen pendukung dan karyawan *partime* titik temu café.

Teknik Analisis Data

Teknik analis data dari penelitian menggunakan Uji Instrumen Penelitian, *Common method bias* (CMB), Uji Outer Model yang terdiri dari Uji Validitas yaitu *Convergent validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Discriminant validity* dan Uji Reliabilitas. Selain itu, ada Uji Inner Model yang terdiri dari *R-Square* (R^2), F2 *Effect Size*, Q^2 *Predictive Relevance* dan Uji Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian *Common Method Bias*

Pengujian *common method bias* dilakukan menggunakan *Harman's single-factor test* sebagaimana dijelaskan oleh (Podsakoff et al., 2003). Apabila faktor pertama menjelaskan varians kurang dari 50%, maka *common method bias* tidak menjadi masalah serius dalam penelitian.

Tabel 1. Pengujian *Common Method Bias.*

Total Variance Explained						
Component	***Initial Eigenvalues***			***Extraction Sums of Squared Loadings***		
	Total	***% of Variance***	***Cumulative %***	***Total***	***% of Variance***	***Cumulative %***
1	14.394	42.336	42.336	14.394	42.336	42.336

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2026).

Berdasarkan hasil pengujian *Common method bias* pada table diatas menggunakan Harman's single-factor test, diketahui bahwa faktor pertama memiliki nilai variance explained sebesar 42%. Nilai tersebut lebih kecil dari batas 50%, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat satu faktor tunggal yang terlalu mendominasi jawaban responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami masalah *common method bias*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun data diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden yang sama, hasil jawaban responden masih dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Analisi *Partial Least Square*-SEM

Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk variabel dalam penelitian ini benar-benar valid dan reliabel. Pengujian validitas ini menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*. Sementara itu, untuk menguji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Analisis Convergent validity

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui seberapa valid indikator. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Pada analisis faktor, hal ini dapat dilihat pada nilai muatan *factor loading*. Beberapa ilmuwan menyebutkan bahwa jika nilai muatan faktor lebih besar sama dengan 0.5 s.d 0.6 dianggap cukup sebagai kriteria terpenuhinya validitas konvergen (Solimun et al., 2017).

Tabel 2. Hasil *Loading Factor.*

Indikator	FK (X3)	KK (Y)	K (X1)	LK (X2)	WLB (X4)
F_J1	0,750				
F_K1	0,563				
F_K2	0,794				
F_W1	0,820				
F_W2	0,648				
KK_K1		0,790			
KK_K2		0,820			
KK_KL1		0,842			
KK_KL2		0,828			
KK_KMD1		0,734			
KK_KMD2		0,821			
KK_KW1		0,535			
KK_KW2		0,731			
KK_TJ1		0,865			
KK_TJ2		0,818			
K_F1			0,587		
K_I1			0,726		
K_U1			0,883		
K_U2			0,874		
LK_H1				0,737	
LK_H2				0,718	
LK_H3				0,647	
LK_S1				0,777	
LK_S2				0,788	
LK_T1				0,833	
LK_T2				0,545	
WLB_GH1					0,789
WLB_GH2					0,789
WLB_KP1					0,767
WLB_KP2					0,840
WLB_KS1					0,759
WLB_KS2					0,868
WLB_PK1					0,896
WLB_PK2					0,697

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian outer loadings pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada kelima konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dengan nilai *outer loadings* > 0,5. (Solimun et al., 2017), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average variance extracted* (AVE) bertujuan untuk mengukur rata-rata varian yang dapat dijelaskan oleh indikator-indikator pada setiap konstruk dalam model. Konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0,5 (Hair et al., 2019). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE).

	AVE	Validity
Kinerja Karyawan (Y)	0.614	Valid
Kompensasi (X1)	0.604	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.533	Valid
Fleksibilitas Kerja (X3)	0.520	Valid
Work life balance (X4)	0.645	Valid

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat terlihat bahwa nilai AVE pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.614, Kompensasi sebesar 0.604, Lingkungan Kerja sebesar 0.533, Fleksibilitas Kerja sebesar 0.520, *Work life balance* sebesar 0.645 yang seluruh variabel bernilai lebih besar dari 0.50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran tersebut valid secara *convergent validity* yang artinya varian indikator reflektif telah diperhitungkan oleh variabel laten.

Analisis Discriminant validity

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah instrumen dalam penelitian ini dikategorikan valid dalam menjelaskan variabel laten. Uji *discriminant validity* pada penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* yaitu dengan membandingkan nilai loading konstruk yang dituju dengan konstruk yang lain. Dikatakan valid jika konstruk yang dituju mempunyai nilai loading lebih besar dari pada nilai loading konstruk lainnya. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji *Cross Loadings.*

	Fleksibilitas (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	*Work life balance* (X4)
F_J1	0.750	0.520	0.253	0.501	0.493
F_K1	0.563	0.268	0.349	0.479	0.345
F_K2	0.794	0.580	0.357	0.558	0.443
F_W1	0.820	0.606	0.247	0.644	0.452
F_W2	0.648	0.449	0.435	0.588	0.596
KK_K1	0.609	0.790	0.406	0.527	0.612
KK_K2	0.599	0.820	0.278	0.555	0.450
KK_KL1	0.533	0.842	0.554	0.652	0.596
KK_KL2	0.590	0.828	0.299	0.560	0.349
KK_KMD1	0.531	0.734	0.300	0.537	0.402
KK_KMD2	0.547	0.821	0.326	0.574	0.505
KK_KW1	0.350	0.535	0.072	0.248	0.233
KK_KW2	0.485	0.731	0.411	0.493	0.592
KK_TJ1	0.582	0.865	0.267	0.513	0.382
KK_TJ2	0.590	0.818	0.306	0.557	0.525
K_F1	0.281	0.186	0.587	0.371	0.401
K_I1	0.249	0.211	0.726	0.391	0.467
K_U1	0.443	0.468	0.883	0.579	0.671
K_U2	0.325	0.337	0.874	0.453	0.464
LK_H1	0.517	0.499	0.338	0.737	0.367
LK_H2	0.398	0.356	0.635	0.718	0.566
LK_H3	0.571	0.368	0.428	0.674	0.605
LK_S1	0.522	0.507	0.634	0.777	0.733

LK_S2	0.720	0.604	0.367	0.788	0.666
LK_T1	0.726	0.641	0.330	0.833	0.584
LK_T2	0.315	0.360	0.435	0.545	0.425
WLB_GH1	0.441	0.328	0.533	0.548	0.789
WLB_GH2	0.446	0.365	0.440	0.559	0.789
WLB_KP1	0.553	0.396	0.544	0.645	0.767
WLB_KP2	0.432	0.419	0.524	0.529	0.840
WLB_KS1	0.492	0.516	0.594	0.660	0.759
WLB_KS2	0.640	0.621	0.630	0.730	0.868
WLB_PK1	0.612	0.560	0.508	0.690	0.896
WLB_PK2	0.424	0.521	0.450	0.525	0.697

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan hasil uji penelitian pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai loading masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dari nilai loading konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa isntrumen dalam penelitian ini adalah valid dan memenuhi persyaratan *discriminant validity*

Composite reliability Dan Cronbach's Alpha

Uji *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* dimaksudkan untuk menguji apakah suatu konstruk akurat, konsisten dan tepat dalam mengukur. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70 dan nilai *Composite reliability* ≥ 0,70 (Hair et al., 2019). Hasil uji *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji *Composite reliability* dan *Cronbach's Alpha.*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite reliability* (rho_c)
Kinerja Karyawan (Y)	0.928	0.940
Kompensasi (X1)	0.790	0.856
Lingkungan Kerja (X2)	0.852	0.887
Fleksibilitas Kerja (X3)	0.769	0.842
Work life balance (X3)	0.921	0.935

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Hasil uji pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite reliability* dan *Cornbach Alpha* lebih besar dari 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan sudah reliabel dan dapat diterima.

Pengujian Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji R-Square

Pengujian koefisien determinasi *(R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai klasifikasi *R-Square* sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2019).

Tabel 6. Uji *R-Square.*

	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.513

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, diperoleh *nilai R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,513. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),

Fleksibilitas Kerja (X3), dan *Work life balance* (X4) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa model termasuk dalam kategori moderat.

Uji F-Square

Tabel 7. Uji *F-Square*.

	F-Square
Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.000
Lingkungan kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.036
Fleksibilitas (X_3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.153
Work life balance → Kinerja Karyawan (Y)	0.016

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai *f-square* kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000, sehingga tidak memiliki pengaruh; nilai *f-square* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036, sehingga memiliki pengaruh kecil; nilai *f-square* fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,153, sehingga memiliki pengaruh menengah; serta nilai *f-square work-life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,016, sehingga memiliki pengaruh kecil.

Uji Predictive Relevance ($Q^{2)}$

Pengujian *predictive relevance* dilakukan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat nilai Q^2 (*Stone-Geisser's* Q^2) pada setiap konstruk endogen dalam model. Suatu konstruk dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$ (Hair et al., 2019). Semakin besar nilai Q^2, maka semakin tinggi relevansi prediktif model terhadap konstruk tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji *Predictive Relevance* (Q^2).

Variabel Endogen	**Q^2 *Predictive Relevance***
Fleksibilitas	0.000
Kinerja Karyawan	0.312
Kompensasi	0.000
Lingkungan Kerja	0.000
Work life balance	0.000

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan hasil *pengujian predictive relevance* pada tabel 8, diperoleh nilai Q^2 untuk masing-masing konstruk yaitu Fleksibilitas Kerja sebesar 0,000, Kompensasi sebesar 0,000, Lingkungan Kerja sebesar 0,000, *Work life balance* sebesar 0,000, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,312. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya konstruk Kinerja Karyawan (Y) yang

memiliki nilai $Q^2 > 0$, yaitu sebesar 0,312. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif moderat yang memadai terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

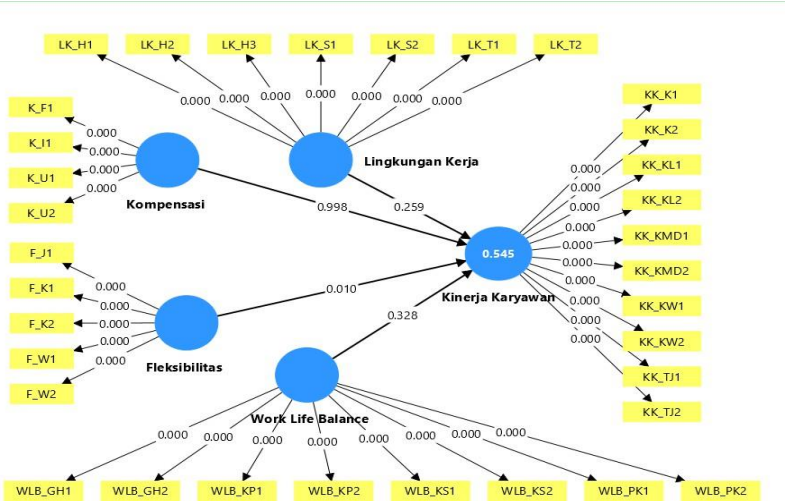
Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *p-value* untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh antar variabel. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.

Hipotesis	Variabel	*Path coefficient*	*T-Statistic*	*P-Value*	Keterangan
H1	Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.000	0.003	0.998	Tidak Signifikan
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.247	1.128	0.259	Tidak Signifikan
H3	Fleksibilitas Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0.414	2.571	.010	Signifikan
H4	*Work life balance* (X4) → Kinerja Karyawan (Y)	0.148	0.979	0.328	Tidak Signifikan

Sumber: Diolah SmartPLS4, 2026.

Berdasarkan Tabel 9 di atas mengenai hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh t-statistic sebesar 0,003 < 1,96 dan p-value sebesar 0,998 > 0,05. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh t-statistic sebesar 1,128 < 1,96 dan p-value sebesar 0,259 > 0,05. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh t-statistic sebesar 2,571 > 1,96 dan p-value sebesar 0,010 < 0,05. Sementara itu, work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh t-statistic sebesar 0,979 < 1,96 dan p-value sebesar 0,328 > 0,05.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9, model struktural dalam penelitian ini dapat direpresentasikan melalui persamaan jalur sebagai berikut:

$Y = 0.000X1 + 0.247X2 + 0.414X3 + 0.148X4 + \varepsilon$ ……. …….(i)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan *Partime*

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja X3 = Fleksibilitas Kerja X4 = *Work life balance* ε = Error

B = Nilai *Path coefficient*

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4, diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan part-time di Titik Temu Cafe. Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan part-time di Titik Temu Cafe. Fleksibilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan part-time di Titik Temu Cafe. Sementara itu, *work-life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan part-time di Titik Temu Cafe.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan di atas, temuan penelitian ini memerlukan pengkajian lebih mendalam pada penelitian selanjutnya. Peneliti yang akan datang disarankan untuk menambah atau mengganti variabel independen yang telah digunakan dalam penelitian ini guna memperluas perspektif dan mengkaji lebih mendalam mengenai kinerja karyawan *part-time*. Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, pengembangan karier, dan komitmen organisasi merupakan beberapa faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja, untuk menyelidiki lebih lanjut mekanisme pengaruh tidak langsung dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan part-time di industri makanan dan minuman dengan memperluas sampel dan cakupan lokasi penelitian, misalnya dengan melibatkan karyawan *part-time* dari berbagai *coffee shop* atau restoran di wilayah yang lebih luas. Dengan memperluas sampel dan cakupan lokasi, objek dan ruang lingkup penelitian dapat menjadi lebih beragam sehingga hasil penelitian memiliki daya

generalisasi yang lebih baik.

Selanjutnya, peneliti disarankan untuk mengombinasikan metode pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung. Penggunaan metode campuran diharapkan dapat mengurangi bias persepsi yang terdapat dalam data survei yang dilaporkan sendiri serta menghasilkan temuan yang lebih kaya, mendalam, dan dapat diandalkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan stres. *E-Jurnal Manajemen, 12*(8), 840-864.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 37-46.

Arifin, M., Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera BITEP, 1*(1), 24-33. https://lenteranusa.id/

Arismunandar, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 9*(1), 80-86. https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36

Aryoko, Y., Kharismasyah, A., & Maulana, I. (2022). Kepuasan kerja, *locus of control*, dan *self-efficacy*: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora), 6*(2), 101. https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892

Bissilin, W., Fanggidae, R., Maak, C., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh insentif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver GrabBike* di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 727-742.

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5*(1), 667-679. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623

Darmanto, R., Ariyanti, A., Maskuri, M., & Sunarso. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *trust* dalam manajemen dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di PT Jakarta Prima Cranes. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 27*(3), 155-166.

Febrian, A., & Kasmawati, Y. (2025). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Electric Tangerang. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 3*(4), 244-261. https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2313

Firjatullah, J., Wolor, C., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 1-10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Hair, J. F., Alamer, A., & C. (2022). Metode penelitian dalam linguistik terapan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dalam penelitian bahasa kedua dan pendidikan: Pedoman menggunakan contoh terapan, *1*, 1-16.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2-24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hardani, Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., S.Si., M. P. R. A. F., S.Si., M. S. J. U., M.Farm., A. E. F. U., S.Si., M. S. D. J. S., & Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, 22*(2), 173-180. http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI

Hidayat, M., & Fikri, K. (2023). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi, 3*, 646-656.

Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A., Faeni, D., & Maulia, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 2*(2), 364-372.

Kusuma, B., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama, 2*(1), 6-9.

Listyowati, D., Savira, F., Dewi, S., & Napitupulu, B. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 43 Jakarta pada masa pandemi COVID-19 tahun 2021. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1*(2), 41-55.

Maduratna, E., Firdaus, N., & USA, Y. (2023). Analisis aplikasi teori kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam pelaksanaan BLUD di Puskesmas Bangkalan. *Professional Health Journal, 5*(1), 161-169. https://doi.org/10.54832/phj.v5i1.420

Maharani, N., & Saputro, E. (2023). Pengaruh *work-life balance*, *family supportive supervisor behavior*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 128-141. https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033

Marisanda, Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(2), 1-13.

Nadapdap, B., & Harahap, K. (2023). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, *3*(5), 827-842.

Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(3), 127-131. https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879-903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Ratna, Y., Kirana, K., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(11), 8552-8557. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598

Razmayanti, A., & Kusuma, S. (2024). Pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6*(1), 206-215. https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1205

Riyani, D., & Maulia, I. (2023). Dampak kecemasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada masa pandemik COVID-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis, 3*(1), 19-29. https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2041

Rossa, W., Susanti, E., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, *13*, 214-226.

Safitri, D., Muslim, J., Triana, M., Afriana, R., Paraswati, S., & Riofita, H. (2023). Analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, 1*(2), 348-354. https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163

Sania, F., & Akbar, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian dan Publikasi, 1*(3), 959-968.

Septiawan, I. P., & Heryanda, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2*(3), 187-194. https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104

Solehan. (2022). Implementasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(2), 607-613. http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.

Sulastri, L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, 4*(1), 598-612.

Suyanto, S., & Parashakti, R. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja, kebijakan *work from home*, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 1*(3), 133-142. https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.226

Wijaya, C., Fathorrahman, & Pradiani, T. (2023). Konsep *key performance indicator*, kompensasi finansial, dan penghargaan: Mendongkrak kinerja karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4*(1), 36-45. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.850