

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI KEPULAUAN SERIBU

Faiz Khaldun¹, Wiwin², Muhaimin³, Eka Sutisna⁴, M. Gelar Faisal⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}Universitas Islam Jakarta, Jl. Balai Rakyat No.37, Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia
Email: khaldunfaiz19@gmail.com

Article History

Received: 30-04-2026

Revision: 12-05-2026

Accepted: 14-05-2026

Published: 16-05-2026

Abstract. This study aims to analyze the influence of work-life balance, compensation, job satisfaction, and motivation on the performance of MSME employees in the Seribu Islands. This study uses a quantitative approach with explanatory research. Data were collected by distributing questionnaires to MSME employees working in the culinary, trade, tourism, lodging, and local creative business sectors in the Seribu Islands. The sampling technique used purposive sampling, while data analysis was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and coefficients of determination. The results show that work-life balance, compensation, job satisfaction, and motivation have a positive effect on employee performance. Partially, compensation and motivation are the dominant factors in driving performance improvement, while work-life balance and job satisfaction strengthen employee psychological stability, loyalty, and work responsibility. Simultaneously, these four variables are proven to be able to explain variations in MSME employee performance strongly. This finding confirms that improving MSME employee performance is not only determined by financial aspects, but also by work-life balance, emotional satisfaction, and internal drive to work productively.

Keywords: Work-Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance, MSMEs

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM yang bekerja pada sektor kuliner, perdagangan, jasa wisata, penginapan, dan usaha kreatif lokal di Kepulauan Seribu. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi dan motivasi menjadi faktor yang dominan dalam mendorong peningkatan kinerja, sedangkan *work-life balance* dan kepuasan kerja memperkuat stabilitas psikologis, loyalitas, dan tanggung jawab kerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan UMKM secara kuat. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga oleh keseimbangan kerja, kepuasan emosional, dan dorongan internal untuk bekerja secara produktif.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, UMKM

How to Cite: Khaldun, F., Wiwin., Muhaimin., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 636-649. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5544>

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika usaha dan meningkatnya persaingan menempatkan kinerja karyawan sebagai faktor kunci keberlanjutan UMKM. Dalam skala usaha kecil, kualitas layanan, kedisiplinan, kecepatan kerja, dan kemampuan beradaptasi karyawan secara langsung menentukan kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasi yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Oleh karena itu, work-life balance, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi dipandang sebagai determinan penting yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan UMKM.

Work-life balance menjadi semakin relevan seiring meningkatnya tuntutan fleksibilitas dan intensitas kerja, khususnya pada sektor usaha berbasis layanan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan performa kerja yang lebih baik (Bataineh, 2019; De Menezes & Kelliher, 2017). Namun, pada UMKM, keseimbangan ini sering sulit dicapai karena jam kerja yang tidak menentu, pembagian tugas yang fleksibel, dan ketergantungan pada fluktuasi permintaan pasar. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan memicu kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan yang memadai.

Selain keseimbangan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk persepsi keadilan dan sikap kerja karyawan. Sistem kompensasi yang belum terstruktur dengan baik pada UMKM sering menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja (Ardianto et al., 2024; Butarbutar & Nawangsari, 2022). Kepuasan kerja sendiri mencerminkan penilaian emosional karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungannya, yang terbukti berkaitan erat dengan tanggung jawab, loyalitas, dan kualitas kinerja (Eliyana et al., 2019). Motivasi kemudian berfungsi sebagai pendorong internal yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia mengarahkan usaha terbaiknya dalam keterbatasan sumber daya yang dimiliki UMKM.

Konteks UMKM di Kepulauan Seribu memberikan dimensi kebaruan dalam penelitian ini. Sebagai wilayah kepulauan dengan karakteristik usaha yang banyak bergantung pada pariwisata dan jasa lokal, UMKM di Kepulauan Seribu menghadapi kondisi kerja yang musiman, jam kerja fluktuatif, serta tekanan layanan yang tinggi. Karakter geografis dan pola usaha tersebut membedakan UMKM kepulauan dari UMKM di wilayah perkotaan daratan, sehingga temuan penelitian pada sektor formal atau perusahaan besar belum tentu sepenuhnya relevan. Di sisi lain, penelitian sebelumnya cenderung menguji variabel *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi secara parsial atau pada konteks organisasi formal,

sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai pembentukan kinerja karyawan UMKM di wilayah kepulauan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu secara simultan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi keempat variabel dalam satu model analisis serta penerapannya pada konteks UMKM kepulauan yang memiliki karakter kerja informal, dinamis, dan berorientasi layanan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor UMKM, sementara secara praktis dapat menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan karyawan yang lebih adaptif, adil, dan berkelanjutan bagi pelaku UMKM di wilayah kepulauan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antara *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Desain penelitian yang digunakan adalah survei *cross-sectional*, dengan pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Lokasi penelitian dipilih di Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu karena karakteristik UMKM yang bergantung pada sektor wisata dan jasa, serta dinamika kerja yang dipengaruhi oleh kondisi geografis kepulauan.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan UMKM yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional usaha pada berbagai sektor, seperti kuliner, perdagangan, jasa wisata, transportasi, penginapan, dan usaha kreatif lokal. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: bekerja pada UMKM di Kepulauan Seribu, berstatus sebagai karyawan operasional, memiliki masa kerja minimal tiga bulan, berusia minimal 17 tahun, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 120 responden dan dipandang memadai untuk analisis regresi linear berganda.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan konteks UMKM. Sebelum analisis utama, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap

kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e,$$

Keterangan:

Y adalah kinerja karyawan

X1 work-life balance,

X2 kompensasi

X3 kepuasan kerja,

X4 motivasi.

HASIL

Karakteristik responden memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga kerja UMKM di Kepulauan Seribu didominasi oleh kelompok yang relatif aktif, adaptif, dan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai sistem kerja, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, serta capaian kinerjanya.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	68	56,7%
	Perempuan	52	43,3%
Usia	< 25 tahun	31	25,8%
	25-34 tahun	55	45,8%
	35-44 tahun	25	20,8%
	> 44 tahun	9	7,6%
Masa kerja	< 1 tahun	24	20,0%
	1-3 tahun	61	50,8%
	> 3 tahun	35	29,2%
Jenis UMKM	Kuliner dan perdagangan	54	45,0%
	Jasa wisata dan penginapan	42	35,0%
	Transportasi dan usaha kreatif	24	20,0%

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Mean	Std. Dev.	Kategori
Work-life balance	4,12	0,56	Tinggi
Kompensasi	3,86	0,61	Tinggi
Kepuasan kerja	4,02	0,58	Tinggi
Motivasi	4,18	0,53	Tinggi
Kinerja karyawan	4,10	0,55	Tinggi

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata di atas 3,80 pada skala Likert 1 sampai 5. Motivasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,18, diikuti work-life balance sebesar 4,12, kinerja karyawan sebesar 4,10, kepuasan kerja sebesar 4,02, dan kompensasi sebesar 3,86. Pola ini menunjukkan bahwa karyawan UMKM memiliki dorongan kerja yang kuat dan mampu menjaga keseimbangan peran kerja dengan kehidupan pribadi, namun aspek kompensasi masih menjadi dimensi yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lain. Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan UMKM tidak hanya ditentukan oleh dorongan intrinsik, tetapi juga membutuhkan sistem penghargaan yang lebih proporsional, adil, dan sesuai dengan beban kerja di wilayah kepulauan.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	Cronbach Alpha	Keputusan
<i>Work-life balance</i>	5	0,642-0,813	0,866	Valid dan reliabel
Kompensasi	5	0,671-0,846	0,884	Valid dan reliabel
Kepuasan kerja	5	0,688-0,862	0,899	Valid dan reliabel
Motivasi	5	0,635-0,821	0,872	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	6	0,657-0,848	0,891	Valid dan reliabel

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi item-total lebih besar daripada nilai r tabel 0,179, sehingga semua indikator dinyatakan valid. Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel juga berada di atas 0,70, yaitu work-life balance 0,866, kompensasi 0,884, kepuasan kerja 0,899, motivasi 0,872, dan kinerja karyawan 0,891. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur konstruk penelitian. Dengan demikian, item kuesioner yang digunakan mampu menangkap persepsi responden secara stabil mengenai keseimbangan kerja, imbalan, kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan UMKM.

Tabel 4. Ringkasan uji asumsi klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Kriteria	Keputusan
Normalitas	Asymp. Sig.	0,071	$> 0,05$	Normal
Multikolinearitas	Tolerance terendah	0,579	$> 0,10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	VIF tertinggi	1,728	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. terendah	0,184	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0,071 atau lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance terendah sebesar 0,579 dan nilai VIF tertinggi sebesar 1,728, sehingga antarvariabel independen tidak memiliki korelasi berlebihan yang dapat mengganggu ketepatan model. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi terendah sebesar 0,184 atau lebih besar dari 0,05. Artinya, sebaran residual dalam model bersifat stabil dan tidak menunjukkan pola ketidaksamaan varians yang serius.

Tabel 5. Hasil regresi linear berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	6,284	-	4,882	0,000	-
Work-life balance	0,186	0,176	2,548	0,012	Signifikan
Kompensasi	0,221	0,227	3,250	0,002	Signifikan
Kepuasan kerja	0,287	0,286	3,776	0,000	Signifikan
Motivasi	0,315	0,327	4,437	0,000	Signifikan

$$\text{Model regresi: } Y = 6,284 + 0,186X_1 + 0,221X_2 + 0,287X_3 + 0,315X_4$$

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Work-life balance memiliki koefisien 0,186 dengan nilai signifikansi 0,012, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi memiliki koefisien 0,221 dengan nilai signifikansi 0,002, yang berarti semakin baik kesesuaian upah, insentif, dan penghargaan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja memiliki koefisien 0,287 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga kenyamanan terhadap pekerjaan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Motivasi memiliki koefisien 0,315 dengan nilai signifikansi 0,000 dan beta standar 0,327. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi variabel yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa semangat kerja, dorongan berprestasi, tanggung jawab, dan kemauan mencapai target menjadi elemen utama dalam membentuk produktivitas karyawan UMKM. Dalam konteks Kepulauan Seribu, motivasi menjadi sangat penting karena karyawan bekerja dalam lingkungan yang menuntut fleksibilitas, pelayanan langsung kepada wisatawan, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan jumlah pelanggan. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu menciptakan iklim kerja yang mampu menjaga semangat kerja, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, dan membuka ruang komunikasi yang lebih baik.

Tabel 6. Uji simultan dan koefisien determinasi

Indikator Model	Nilai	Keterangan
<i>R</i>	0,833	Hubungan variabel independen dengan kinerja sangat kuat
<i>R Square</i>	0,694	Model menjelaskan 69,4% variasi kinerja karyawan
<i>Adjusted R Square</i>	0,683	Model tetap kuat setelah penyesuaian jumlah variabel
F hitung	65,173	Model regresi signifikan secara simultan
Sig. F	0,000	Lebih kecil dari 0,05

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,173 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut membuktikan bahwa work-life balance, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Nilai R Square sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel dalam model, sedangkan 30,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan fisik, dan kondisi pasar wisata. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dan relevan untuk memahami determinan kinerja karyawan pada UMKM wilayah kepulauan.

Tabel 7. Ringkasan pengujian hipotesis

H	Pernyataan	Sig.	Status
H1	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,012	Diterima
H2	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,002	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,000	Diterima
H4	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,000	Diterima
H5	<i>Work-life balance</i> , kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan	0,000	Diterima

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu dibentuk oleh kombinasi faktor psikologis, finansial, dan kondisi kerja. Work-life balance membantu karyawan menjaga energi kerja dan mengurangi tekanan peran, kompensasi memberikan rasa keadilan terhadap kontribusi yang diberikan, kepuasan kerja memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan motivasi menjadi pendorong paling kuat untuk mencapai target kerja. Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa pemilik UMKM perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, tidak hanya berfokus pada pemberian upah, tetapi juga pada fleksibilitas kerja, penghargaan, komunikasi, kenyamanan lingkungan kerja, dan penguatan motivasi. Strategi tersebut penting agar UMKM di Kepulauan Seribu mampu mempertahankan kualitas layanan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing usaha lokal secara berkelanjutan.

Berdasarkan urutan nilai beta standar, prioritas peningkatan kinerja karyawan dapat diarahkan pada motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan work-life balance. Urutan tersebut tidak berarti bahwa work-life balance memiliki peran kecil, tetapi menunjukkan bahwa pada konteks UMKM Kepulauan Seribu, dorongan bekerja dan kepuasan terhadap pekerjaan menjadi faktor yang paling dekat dengan perilaku kerja harian. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna, memperoleh dukungan dari pemilik usaha, dan melihat adanya penghargaan terhadap kontribusinya cenderung lebih disiplin, lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan, dan lebih mampu mempertahankan kualitas layanan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kompensasi perlu dikelola secara lebih transparan agar karyawan merasa kontribusi dan beban kerjanya mendapatkan imbalan yang sepadan.

Temuan penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pengelolaan UMKM di wilayah kepulauan. Pemilik UMKM perlu memperbaiki pola pembagian jadwal kerja, menyediakan ruang komunikasi yang terbuka, menyusun mekanisme penghargaan sederhana, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa memiliki terhadap usaha. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang lebih jelas pada musim kunjungan wisata, pemberian insentif berbasis capaian, pengakuan terhadap karyawan yang menunjukkan pelayanan baik, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional sederhana. Dengan cara ini, peningkatan kinerja tidak hanya bertumpu pada tuntutan produktivitas, tetapi juga dibangun melalui hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

DISKUSI

***Work-Life Balance* sebagai Dasar Kestabilan Kinerja Karyawan UMKM**

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan sebagai variabel dengan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Dalam konteks UMKM berbasis wisata dan jasa, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi cenderung kabur, sehingga keseimbangan kerja menjadi faktor penentu dalam menjaga energi, fokus, dan stabilitas emosi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika work-life balance terjaga, karyawan mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan konsistensi kerja meskipun menghadapi fluktuasi beban kerja akibat musim wisata, cuaca, dan keterbatasan akses wilayah. Dengan demikian, pengaruh *work-life balance* dalam model penelitian ini bersifat dominan dan tidak hanya bergantung pada variabel perantara.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengindikasikan adanya mekanisme tidak langsung yang memperkuat pengaruh tersebut. *Work-life balance* menciptakan kondisi psikologis yang lebih positif, seperti meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Bataineh (2019) serta Soomro et al. (2018) yang menempatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja sebagai jalur mediasi antara work-life balance dan kinerja. Dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan pengaturan beban kerja yang wajar memungkinkan karyawan menjalankan peran multitugas tanpa mengalami kelelahan berlebihan, sehingga berdampak pada perilaku tugas, adaptif, dan kontekstual (Pradhan & Jena, 2017).

Dengan demikian, dalam model penelitian ini *work-life balance* diposisikan sebagai faktor fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis internal. Posisi ini konsisten dengan De Menezes dan Kelliher (2017), Susanto et al. (2022), Mendis dan Weerakkody (2017), serta Wahyudin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai pengungkit utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, *work-life balance* dapat dipahami bukan sekadar sebagai variabel pendukung, melainkan sebagai fondasi strategis bagi keberlanjutan kinerja karyawan UMKM di wilayah kepulauan.

Kompensasi sebagai Stimulus Ekonomi dan Penghargaan atas Kontribusi Kerja

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika imbalan yang diterima dipersepsikan adil dan sebanding dengan beban kerja serta kontribusi yang diberikan. Dalam konteks UMKM, kompensasi tidak selalu berbentuk gaji formal, tetapi mencakup upah harian, bonus musiman, insentif penjualan, maupun fasilitas kerja, yang memiliki arti ekonomi penting bagi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Ardianto et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja, serta Supriyanto (2018) yang menegaskan hubungan kompensasi dengan kepuasan dan kinerja karyawan.

Secara sintesis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai pemicu motivasi kerja. Pada wilayah kepulauan dengan karakteristik kerja yang fluktuatif dan tuntutan operasional yang tidak stabil, kompensasi yang tidak proporsional berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang dikelola secara adil dapat menjaga dorongan

kerja meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang dinamis. Temuan ini mendukung Butarbutar dan Nawangsari (2022) serta Wahyuni et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja melalui peningkatan motivasi kerja pada karyawan UMKM.

Selain itu, kompensasi juga memiliki makna simbolik sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan dari pemilik usaha kepada karyawan. Pada UMKM yang cenderung memiliki hubungan kerja informal, persepsi keadilan kompensasi menjadi penentu komitmen dan loyalitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sedangkan kompensasi yang tidak jelas dapat memunculkan persepsi ketidakadilan yang melemahkan kinerja. Hal ini selaras dengan Paais dan Pattiruhu (2020) serta Riyanto et al. (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja.

Dengan demikian, sintesis temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Perbaikan sistem kompensasi tidak harus selalu berupa peningkatan gaji tetap, tetapi dapat diwujudkan melalui insentif berbasis kinerja, bonus musiman, atau penghargaan nonfinansial yang konsisten. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Ardianto et al. (2024) dan Wahyuni et al. (2022) bahwa kompensasi yang dikelola secara tepat dapat menjadi salah satu cara paling efektif dan realistis untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

Kepuasan Kerja sebagai Penguat Sikap Positif terhadap Pekerjaan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diposisikan secara lebih eksplisit sebagai variabel penguat sekaligus mediator dalam hubungan antara berbagai faktor kerja dan kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung menampilkan perilaku kerja positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kualitas pelayanan yang baik, dan sikap ramah kepada pelanggan. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga oleh kenyamanan lingkungan kerja, hubungan sosial dengan pemilik dan rekan kerja, kejelasan tugas, serta penghargaan atas kontribusi. Dalam konteks UMKM yang bersifat informal, kedekatan sosial dan rasa saling percaya menjadi faktor penting yang membentuk kepuasan kerja, sebagaimana didukung oleh temuan Eliyana et al. (2019) dan Suci et al. (2022) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor yang memperkuat atau memediasi kinerja.

Dalam kondisi Kepulauan Seribu, hubungan kerja yang dekat antara karyawan, pemilik usaha, dan masyarakat sekitar mempertegas peran kepuasan kerja sebagai penguat kinerja. Kedekatan ini dapat menjadi kekuatan apabila dikelola melalui komunikasi yang terbuka,

pembagian tugas yang jelas, dan perlakuan yang adil, sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari usaha. Rasa dihargai tersebut mendorong munculnya rasa memiliki dan komitmen untuk menjaga kualitas serta reputasi usaha. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat melemahkan kinerja ketika karyawan merasa beban kerja tidak seimbang atau kontribusinya kurang diakui. Hal ini sejalan dengan temuan Susanto et al. (2022) dan Soomro et al. (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga menjelaskan mengapa karyawan UMKM tetap bertahan dan produktif meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya, seperti minimnya sistem karier formal atau fasilitas kerja. Faktor psikologis, khususnya perasaan nyaman dan dihargai, menjadi penopang utama kinerja pada lingkungan usaha kecil. Pradhan dan Jena (2017) serta Paaïs dan Pattiruhu (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat kinerja tugas, adaptif, dan kontekstual karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UMKM perlu diarahkan pada upaya membangun kepuasan kerja melalui langkah-langkah sederhana namun konsisten, seperti komunikasi yang baik, penghargaan atas kinerja, pembagian kerja yang adil, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional.

Motivasi sebagai Energi Internal dalam Mendorong Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Motivasi berfungsi sebagai energi internal yang mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih aktif, responsif, dan bertanggung jawab, terutama dalam konteks UMKM yang menuntut fleksibilitas dan kesiapan menghadapi berbagai peran kerja sekaligus. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya bersumber dari kebutuhan ekonomi, tetapi juga dari dorongan pengakuan, kepercayaan pemilik usaha, serta keinginan mempertahankan dan mengembangkan diri dalam usaha lokal. Hasil ini sejalan dengan Paaïs dan Pattiruhu (2020) serta Riyanto et al. (2021) yang menegaskan keterkaitan motivasi dengan kepuasan dan kinerja karyawan, serta Butarbutar dan Nawangsari (2022) dan Wahyudin et al. (2025) yang menunjukkan peran motivasi sebagai mekanisme penting dalam menjembatani kondisi kerja dan perilaku produktif.

Secara sintesis, temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk melalui interaksi antara kompensasi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. Dalam konteks UMKM berbasis pariwisata, motivasi yang kuat memungkinkan karyawan menjaga kualitas layanan, sikap ramah, dan konsistensi kerja meskipun menghadapi fluktuasi beban kerja (Wahyuni et al., 2022; Supriyanto, 2018). Implikasinya, pemilik UMKM

perlu membangun sistem motivasi yang sederhana namun konsisten melalui apresiasi, insentif berbasis kinerja, kejelasan peran, dan kesempatan pengembangan keterampilan. Hal ini sejalan dengan Diamantidis dan Chatzoglou (2019) serta Pradhan dan Jena (2017) yang menempatkan motivasi dan perilaku adaptif sebagai elemen strategis dalam pembentukan kinerja karyawan.

Integrasi *Work-Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal, melainkan dibentuk oleh keterpaduan *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi. *Work-life balance* berperan dalam menjaga kestabilan fisik dan psikologis karyawan, terutama dalam konteks UMKM yang memiliki jam kerja fleksibel dan batas kerja–pribadi yang sering kali kabur. Ketika keseimbangan ini terjaga, karyawan lebih mampu mempertahankan fokus, energi, dan konsistensi kerja dalam menghadapi dinamika usaha di wilayah kepulauan.

Kompensasi dan kepuasan kerja melengkapi peran *work-life balance* dengan memberikan rasa keadilan dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang layak tidak hanya dipahami sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja kemudian memperkuat sikap positif tersebut melalui kenyamanan lingkungan kerja, kualitas hubungan dengan pemilik usaha dan rekan kerja, serta kejelasan peran. Pola ini sejalan dengan Diamantidis dan Chatzoglou (2019) yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual dan organisasi, serta Pradhan dan Jena (2017) yang memandang kinerja sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup aspek tugas, adaptif, dan kontekstual.

Motivasi berperan sebagai penggerak yang mendorong karyawan untuk mengarahkan usaha terbaiknya dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dalam UMKM dengan struktur sederhana dan keterbatasan sumber daya, motivasi sering kali tumbuh dari hubungan kerja yang dekat, rasa dihargai, dan kepercayaan yang diberikan oleh pemilik usaha. Temuan ini konsisten dengan Susanto et al. (2022) yang menunjukkan keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan UKM, serta Wahjoedi (2021) yang menegaskan peran kepuasan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Indonesia.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan UMKM perlu dipahami sebagai proses manajerial yang menyeluruh dan berkelanjutan. Pengelolaan *work-life balance*, pemberian kompensasi yang adil, penciptaan kepuasan kerja, dan penguatan motivasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena masing-masing saling memperkuat dampaknya terhadap

perilaku kerja produktif. Temuan ini sejalan dengan Suci et al. (2022) dan Riyanto et al. (2021) yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dan motivasi dalam mendorong kinerja, serta diperkuat oleh Ardianto et al. (2024), Wahyuni et al. (2022), dan Wahyudin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan *work-life balance* merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Kepulauan Seribu. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjaga energi, fokus, dan stabilitas emosional, terutama dalam kondisi kerja yang dipengaruhi oleh musim wisata dan tuntutan pelayanan yang berubah. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab.

Selain itu, kepuasan kerja dan motivasi berperan dalam membentuk sikap kerja positif dan meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi cenderung lebih loyal serta berkontribusi optimal terhadap keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, pemilik UMKM perlu mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis melalui pengaturan kerja yang manusiawi, sistem kompensasi yang proporsional, lingkungan kerja yang nyaman, dan pemberian motivasi yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The impact of compensation and job satisfaction on employee performance: A case study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377-388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation (Case study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 468-486. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1175>
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1064. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306-319. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Suci, R. P., Mas, N., & Risky, M. (2022). The role of job satisfaction in mediating the quality of work life effect on employee performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(2), 217-228. <https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3094>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(7), 2053-2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110-131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Wahyuni, S., Koestiono, D., & Wahyuningtyas, A. S. H. (2022). The influence of compensation on the motivation and performance of MSMEs employees in the production of Sanan Tempeh Chips. *Agricultural Socio-Economics Journal*, 22(2), 137-141. <https://doi.org/10.21776/ub.agrise.2022.022.2.8>