

Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo

Nelly Agustin Dwi Puspitasari¹, Dedi Joko Hermawan², Mutimmah Rustianawati³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: Nelly Agustin D.P, nellyagustin864@gmail.com

Article History:

Received: 17 May 2026

Revised: 24 May 2026

Accepted: 23 Juli 2026

Abstrak: Studi ini dilakukan untuk menginvestigasi dampak dari variabel Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam studi ini mencakup semua karyawan Lava Hill Resort Bromo yang berjumlah 33 orang, dengan metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling yaitu sampel jenuh. Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS v4.0. Hasil studi menunjukkan bahwa secara langsung variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja tetapi signifikan terhadap *employee engagement*, variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan pada kinerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dan variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja; di samping itu, variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan pada kinerja melalui *employee engagement*, sementara variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui *employee engagement*.

Kata Kunci: Kompensasi, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan merupakan aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu bagian penting dalam manajemen perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset organisasi melalui proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada karyawan. Menurut Sinambela (2016:9), MSDM adalah cara mengelola tenaga kerja sebagai sumber utama sebuah organisasi. Hal ini dilakukan melalui penerapan fungsi manajerial dan operasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Salah satu peranan utama dalam pengelolaan SDM adalah kompensasi. Menurut Afandi (2018:191), imbalan menjorok kepada semua penghasilan yang diperoleh pekerja, berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas pelayanan yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga bentuk penghargaan yang mampu memberikan rasa puas dan dihargai kepada karyawan. Selain kompensasi, WLB juga faktor krusial di dunia pekerja modern, karena pekerjaan tidak hanya

terikat pada waktu dan tempat tertentu. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Saputra dan Masdupi (2025:3), keseimbangan kerja-hidup didefinisikan sebagai keahlian seorang untuk mengelola segala tekanan kerja dan kehidupan pribadi tanpa masalah, sehingga karyawan tidak mengalami kelelahan atau konflik kerja-hidup. Karyawan bersedia melakukan lebih dalam pekerjaannya demi keberhasilan perusahaan ketika ia bisa terlibat sepenuhnya baik dalam pekerjaan maupun perusahaan. *Employee engagement* ialah keadaan dimana pekerja terhubung secara perasaan, pemikiran, dan tindakan fisik dalam pekerjaannya sehingga punya komitmen tinggi terhadap organisasi dan bersedia memberikan usaha terbaik bagi perusahaan. Menurut Schaufeli et al. dalam Muhdini (2020:7), *engagement* merupakan keadaan baik yang dicerminkan dengan semangat, bangga, dan larut saat kerja. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan mereka dalam melaksanakan kewajiban dari perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Sudaryo et al. (2018:205), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya serta kontribusinya terhadap organisasi.

Dalam industri *hospitality*, performa karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena kualitas pelayanan sangat menentukan kepuasan pelanggan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Lava Hill Resort Bromo merupakan resort yang berlokasi di area wisata Gunung Bromo, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur, yang menyediakan fasilitas akomodasi, restoran, area *camping*, dan layanan wisata petualangan. Resort ini mengalami kendala dalam pengelolaan SDM karena karakteristik kunjungan wisata yang bersifat musiman sehingga beban kerja karyawan cenderung fluktuatif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo (2025), Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel pada Juli 2025 sebesar 14,43%, Agustus 2025 sebesar 16,11%, dan September 2025 sebesar 15,13%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tekanan operasional yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, keterikatan, dan performa pekerja.

Mengacu uraian tersebut, riset ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh balas jasa dan WLB terhadap performa karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Lava Hill Resort Bromo. Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengintegrasikan *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam korelasi antara kompensasi, WLB, dan performa karyawan pada konteks resort wisata alam di Indonesia.

Melalui dasar pertimbangan yang telah disampaikan, dapat diidentifikasi permasalahan riset ini yaitu, apa kompensasi berdampak signifikan terhadap performa karyawan di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, apa WLB berdampak signifikan terhadap performa karyawan di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, apakah kompensasi berdampak signifikan terhadap keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, apakah WLB berdampak signifikan terhadap keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, apa keterikatan pekerja berdampak signifikan terhadap performa karyawan di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, apa imbal jasa berdampak signifikan terhadap performa karyawan dengan *employee engagement* di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo, dan apa WLB berdampak signifikan terhadap performa karyawan dengan keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pandangan Silaen et al. (2021:2), performa diartikan sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan seorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan, baik dari aspek mutu maupun jumlah hasil kerja. Berdasarkan pandangan Sinambela (2016:480), performa pekerja diartikan sebagai kompetensi individu dalam menjalankan pekerjaan atau kemahiran tertentu sesuai dengan tugas yang dimiliki.

Berdasarkan uraian tersebut bisa disimpulkan bahwasanya performa merupakan output kerja personal dalam menjalankan kewajiban berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Seperti

yang dikemukakan oleh Robbins dalam Silaen et al. (2021:6), indikator untuk mengukur performa pekerja yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Employee Engagement

Berdasarkan pandangan Muhdini (2020:9), *employee engagement* merupakan sikap baik karyawan pada organisasi dan nilai-nilai perusahaan yang tercermin melalui komitmen, dedikasi, serta loyalitas terhadap organisasi, atasan, pekerjaan, dan rekan kerja. Menurut Khan dalam Muhdini (2020:4), menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterikatan karyawan dengan organisasi yang melibatkan aspek fisik, kognitif, dan emosional secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa *employee engagement* menunjukkan seberapa kuat seorang karyawan merasa terikat dengan organisasinya, baik secara pikiran, perasaan, maupun perilaku. Menurut Schaufeli, Salanova et al. dalam Muhdini (2020:12), pengukuran tingkat *engagement* meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Kompensasi

Berdasarkan pandangan Enny (2019:37), balas jasa ialah apresiasi dalam bentuk imbalan atas kontribusi dan hasil kerja pekerja untuk perusahaan. Menurut Afandi (2018:191), menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua jenis penghasilan, berwujud uang maupun barang, diperoleh langsung maupun tidak sebagai penghargaan atas kontribusi pada perusahaan.

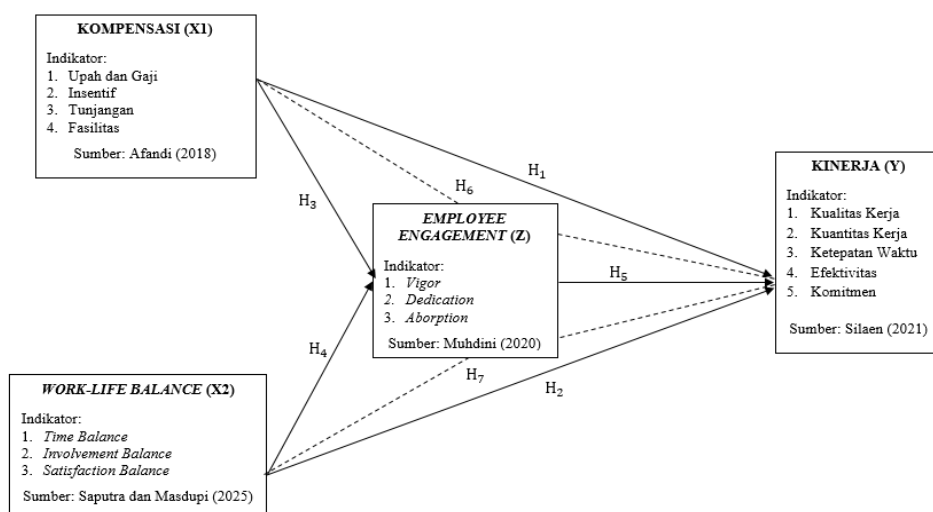
Berdasarkan uraian di atas bisa disimpulkan bahwasanya kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan dari perusahaan bagi pekerja sebagai *reward* terhadap kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Afandi (2018:194), indikator balas jasa yakni upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas

Work-Life Balance

Berdasarkan pandangan Greenhaus dan Beutell dalam Saputra dan Masdupi (2025:2), WLB merupakan kompetensi personal dalam mengelola serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara selaras. Selain itu juga dijelaskan oleh Saputra dan Masdupi (2025:2), juga menjelaskan bahwa WLB merupakan keadaan saat seorang bisa kelola tekanan kerja dan kidpan personal secara proporsional tanpa harus merelakan salah satu di antaranya.

Berdasarkan uraian di atas bisa disimpulkan bahwasanya WLB menggambarkan kompetensi seorang untuk mengelola tekanan kerja dan kehidupannya secara selaras tanpa menimbulkan konflik. Berdasarkan pandangan Saputra dan Masdupi (2025:4), indikator WLB meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Kerangka Berpikir
Sumber : Olahan Peneliti, 2026

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Balas jasa (x₁) berdampak signifikan pada performa pekerja (Y) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₂ : WLB (X₂) berdampak signifikan terhadap Performa Pekerja (Y) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₃ : Balas Jasa (X₁) berdampak signifikan pada Keterikatan Pekerja (Z) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₄ : WLB (X₂) tidak berdampak signifikan ke Keterikatan Pekerja (Z) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₅ : *Employee engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₆ : Balas Jasa (X₁) berdampak signifikan ke Performa Pekerja (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- H₇ : WLB (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Engagement* (Z) di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Riset ini mengaplikasikan metode riset kuantitatif dengan teknik kausal asosiatif. Data primer riset ini yaitu hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert. Lokasi penelitian berada di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo dengan populasi sebanyak 33 pekerja dan keseluruhan populasi berguna sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan pandangan Sugiyono (2022:85), "Sampling jenuh merupakan pendekatan pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel".

Variabel diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan dalam teori masing-masing dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS v4.0 dengan pendekatan PLS-SEM. Menurut Ghozali dan Kusumadewi (2023:6), "*Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang kuat dan sering dikenal sebagai pemodelan lunak karena menghilangkan asumsi yang ada dalam regresi OLS (*Ordinary Last Square*), seperti keharusan data untuk terdistribusi normal dalam skala *multivariate* dan tidak ada masalah *multikolonieritas* antara variabel eksogen". Evaluasi PLS terdiri atas penilaian *measurement model* serta *structural model*.

Measurement model menampilkan bagaimana tiap kelompok indikator berkorelasi dengan variabel tidak langsung terukur. Beberapa jenis *measurement model* antara lain uji *convergent validity*, *discriminant*, dan *reliability*. Sedangkan *inner model* memperlihatkan relasi atau kekuatan hubungan antar konstruk laten. Beberapa jenis model struktural antara lain R-Square, Q-Square, F-Square. Selain itu terdapat uji hipotesis langsung sekaligus tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi sampel atas dasar spesifikasi yang terdiri dari gender, umur, ijazah akhir, serta lama bekerja.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	9	27%
2	Laki-Laki	24	73%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer, diolah 2026

Tabel 1 diatas memperlihatkan jika dari 33 sampel yaitu karyawan Lava Hill Resort Bromo Probolinggo terdiri dari 27% atau 9 karyawan merupakan perempuan dan 73% atau 24 karyawan merupakan laki-laki. Total pekerja laki-laki lebih banyak dikarenakan karakteristik pekerjaan di sektor pariwisata, khususnya pada operasional resort yang membutuhkan tenaga fisik dan mobilitas tinggi.

Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-35	27	82%
2	36-50	1	3%
3	>50	5	15%
Jumlah		33	100%

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 2, menampilkan jika dari total 33 sampel yang adalah karyawan Lava Hill Resort Bromo, sebanyak 27 karyawan atau 82% tergolong dalam kategori umur 20–35 tahun, sebanyak 1 karyawan atau 3% berusia 36–50 tahun, dan sebanyak 5 karyawan atau 15% berusia lebih dari 50 tahun. Dominasi karyawan pada rentang usia 20–35 tahun menunjukkan bahwa sektor pariwisata cenderung membutuhkan tenaga kerja yang aktif, energik, dan memiliki tingkat mobilitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	2	6%
2	SMP	0	0%
3	SMA/SMK	30	91%
4	Diploma/S1	1	3%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer, diolah 2026

Tabel 3 diatas diketahui bahwasanya dari 33 responden yaitu karyawan Lava Hill Resort Bromo Probolinggo yaitu SD sebanyak 6% atau 2 karyawan, SMP sebanyak 0% atau 0 karyawan, SMA/SMK sebanyak 91% atau 30 karyawan, dan Diploma/S1 sebanyak 1% atau 3 karyawan. Jumlah karyawan dengan pendidikan SMA/SMK lebih banyak dikarenakan pada operasional resort lebih menekankan keterampilan praktis, pelayanan langsung kepada pelanggan, serta pengalaman kerja daripada tingkat pendidikan formal yang tinggi.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	0-1Tahun	5	15%
2	1-5 Tahun	26	79%
3	>5 Tahun	2	6%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer, diolah 2026

Tabel 4 diatas menampilkan bahwasanya dari 33 sampel yaitu karyawan Lava Hill Resort

Bromo Probolinggo yaitu 0-1 tahun sebanyak 15% atau 5 karyawan, 1-5 tahun sebanyak 79% atau 26 karyawan, dan > 5 tahun sebanyak 6% atau 2 karyawan. Jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja lebih banyak di 1-5 tahun, hal ini dipengaruhi oleh dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Sebagai bagian dari Lava Corporation, terdapat adanya rotasi atau pemindahtugasan karyawan ke unit usaha lain dalam satu grup, seperti ke unit bisnis lainnya.

Evaluasi Model Pengukuran

Uji Validitas Konvergen

Menurut Sihombing et al. (2024:2), nilai konvergen validitas merupakan nilai dari faktor pemuatan pada variabel laten beserta indikator-indikator yang terkait dengan *outer loading* > 0,7 atau *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dalam model > 0,5 agar bisa disebut valid.

Tabel 5. *Outer Loading*

Item	X1	X2	Y	Z
X1.1.1	0.744			
X1.1.2	0.734			
X1.2.1	0.886			
X1.2.2	0.803			
X1.3.1	0.776			
X1.3.2	0.751			
X1.4.1	0.809			
X1.4.2	0.733			
X2.1.1		0.844		
X2.1.2		0.795		
X2.2.1		0.758		
X2.2.2		0.835		
X2.3.1		0.776		
X2.3.2		0.724		
Z.1.1			0.744	
Z.1.2			0.733	
Z.2.1			0.794	
Z.2.2			0.842	
Z.3.1			0.725	
Z.3.2			0.767	
Y.1.1				0.896
Y.1.2				0.921
Y.2.1				0.758
Y.2.2				0.815
Y.3.1				0.844
Y.3.2				0.766
Y.4.1				0.748
Y.4.2				0.786
Y.5.1				0.841
Y.5.2				0.779

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 5, perolehan *outer loading* pada segala indikator tiap variabel menampilkan lebih dari 0,7. Hal tersebut merefleksikan tiap indikator telah sesuai kriteria validitas dan disebut valid.

Tabel 6. *Avarage Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	AVE	Cut off
1	Kompensasi (X1)	0.605	> 0,5
2	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.624	
3	<i>Employee Engagement</i> (Z)	0.589	
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.668	

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 6 ini, perolehan analisis data untuk semua variabel adalah valid dengan melihat nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)* > 0,5.

Uji Validitas Diskriminan

Menurut Sihombing et al. (2024:3), bobot *cross loading* bermanfaat menentukan apa konstruk punya diskriminan yang cukup. Penelitian dikatakan valid ketika bobot loading pada konstruk yang ditargetkan melebihi nilai loading pada konstruk lainnya.

Tabel 7. *Uji Discriminant Validity*

Item	X1	X2	Y	Z
X1.1.1	0.744	0.471	0.409	0.529
X1.1.2	0.734	0.496	0.444	0.522
X1.2.1	0.886	0.428	0.513	0.674
X1.2.2	0.803	0.603	0.484	0.668
X1.3.1	0.776	0.455	0.396	0.601
X1.3.2	0.751	0.404	0.431	0.599
X1.4.1	0.809	0.544	0.532	0.785
X1.4.2	0.733	0.504	0.652	0.726
X2.1.1	0.382	0.844	0.591	0.394
X2.1.2	0.419	0.795	0.536	0.335
X2.2.1	0.665	0.758	0.618	0.626
X2.2.2	0.537	0.835	0.704	0.526
X2.3.1	0.415	0.776	0.566	0.455
X2.3.2	0.507	0.724	0.532	0.634
Y.1.1	0.499	0.607	0.896	0.630
Y.1.2	0.667	0.728	0.921	0.756
Y.2.1	0.620	0.568	0.758	0.640
Y.2.2	0.538	0.566	0.815	0.644
Y.3.1	0.337	0.530	0.844	0.411
Y.3.2	0.290	0.500	0.766	0.381
Y.4.1	0.233	0.632	0.748	0.412
Y.4.2	0.446	0.673	0.786	0.482
Y.5.1	0.765	0.714	0.841	0.733
Y.5.2	0.598	0.596	0.779	0.606
Z.1.1	0.507	0.594	0.553	0.744
Z.1.2	0.726	0.504	0.652	0.733
Z.2.1	0.653	0.442	0.484	0.794
Z.2.2	0.673	0.420	0.506	0.842
Z.3.1	0.663	0.508	0.518	0.725

Z.3.2	0.599	0.490	0.550	0.767
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 7 tersebut pada riset uji *discriminant validity* memperlihatkan bahwasanya nilai *loading factor* besar di konstruksinya sendiri sehingga dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pandangan Ghazali dan Kusumadewi (2023:98), *reliability* untuk mengukur konsisten atau tidaknya tanggapan sampel riset. Kriteria reliabilitas yaitu *Cronbach's alpha* > 0,7 dan *Composite reliability* > 0,7.

Tabel 8. *Reliability*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	Kompensasi (X1)	0.907	0.913
2	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.879	0.883
3	<i>Employee Engagement</i> (Z)	0.860	0.860
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.944	0.951

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu pada tabel 8 tersebut, segala variabel independen dan dependen menunjukkan sangat tinggi karena nilainya > 0,7.

Evaluasi Model Struktural

R-Square

Berdasarkan pandangan Sihombing et al. (2024:4), nilai *R-Square* adalah koefisien yang menunjukkan hubungan pada konstruk yang dipengaruhi. Koefisien determinasi (*R-square Adjusted*) berguna melihat besaran efek variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>Adjust R-Square</i>
Kinerja	0.662	0.627
<i>Employee Engagement</i>	0.726	0.708

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 9 tersebut dapat disimpulkan bahwasanya nilai *Adjust R-Square* jalur kinerja karyawan adalah 0,627 yang mengindikasikan bahwa model kuat sehingga variabel kompensasi, WLB, dan keterikatan pekerja mampu mendefinisikan variabel performa pekerja sebesar 62,7% tetapi 37,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sedangkan *Adjust R-Square* jalur keterikatan pekerja adalah 0,708 yang mengindikasikan bahwa model kuat sehingga variabel kompensasi, dan *work-life balance* mampu mendefinisikan variabel keterikatan pekerja sebesar 70,8% tetapi 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Q-Square

Berdasarkan pandangan Sihombing et al. (2024:4), *Q-square* menilai besaran efektif model dan parametriknya dalam perolehan nilai observasi. Acuan nilai *Q-square* yaitu jika $Q^2 > 0$ maka model prediktif relevan namun jika $Q^2 < 0$ maka model tidak prediktif relevan.

Tabel 10. Hasil Q-Square

	Q^2 Predict
<i>Employee Engagement</i>	0.670
Kinerja	0.537

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu pada tabel 10 tersebut bisa dirangkum jika pengujian *Q-Square* variabel keterikatan pekerja dan performa pekerja memiliki nilai $Q^2 > 0$ maka termasuk *predictive relevance*.

F-Square

Menurut Sihombing et al. (2024:4), *effect size* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model.

Tabel 11. Hasil F-Square

	X1	X2	Y	Z
Kompensasi (X1)			0.002	1.139
Work-Life Balance (X2)			0.433	0.078
Kinerja Karyawan (Y)				
Employee Engagement (Z)			0.147	

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu pada tabel 11 tersebut maka bisa disimpulkan F-Square yang memiliki efek besar nilai $> 0,35$ adalah dampak X1 ke Z dan pengaruh X2 terhadap Y. F-Square efek sedang dengan nilai $> 0,15$ adalah tidak ada. Pengaruh X1 ke Y, X2 pada Z, dan Z ke Y adalah kategori kecil karena nilai *size* berada di 0,02 sd 0,15.

Uji Hipotesis

Pengujian asumsi penelitian pada PLS-SEM dengan prosedur bootstrapping. Menurut Asari et al. (2023:184), kriteria uji hipotesis yaitu nilai *p-value* $< 0,05$ dan *t-statistik* > 1.96 sehingga hipotesis dalam riset diterima.

Tabel 12. Path Analysis/Pengujian Hipotesis Langsung

Pengaruh Antar Variabel	OS	M	STDEV	T statistics	P values
X1 -> Y	-0.049	0.022	0.194	0.250	0.401
X1 -> Z	0.720	0.717	0.125	5.763	0.000
X2 -> Y	0.512	0.518	0.136	3.765	0.000
X2 -> Z	0.189	0.198	0.132	1.431	0.076
Z -> Y	0.426	0.407	0.215	1.984	0.024

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 12, perolehan uji hipotesis secara langsung bisa disimpulkan sebagai berikut.

- H₁ : Hasil pengujian hipotesis pertama mengacu *original sample* yaitu negatif (-0,049), nilai T statistic (0,250 $< 1,96$) dan nilai P values sebesar (0,401 $> 0,05$). Jadi dapat dikatakan bahwasanya Balas Jasa (X₁) tidak berdampak pada Performa Pekerja (Y), maka hipotesis ke-1 ditolak.
- H₂ : Hasil pengujian hipotesis kedua merujuk nilai *original sample* yaitu positif (0,512), nilai T statistic (3,765 $> 1,96$) dan nilai P values sebesar (0,000 $< 0,05$). Jadi bisa dikatakan bahwasanya WLB (X₂) berdampak signifikan terhadap Performa Pekerja (Y), maka hipotesis ke-2 diterima.
- H₃ : Hasil pengujian hipotesis ketiga mengacu *original sample* yaitu positif (0,720), nilai T statistic (5,763 $> 1,96$) dan nilai P values sebesar (0,000 $< 0,05$). Jadi bisa dikatakan bahwasanya Balas Jasa (X₁) berdampak signifikan pada Keterikatan Pekerja (Z), maka hipotesis ke-3 diterima.
- H₄ : Perolehan pengujian hipotesis keempat merujuk nilai *original sample* yaitu positif (0,189), nilai T statistic (1,431 $< 1,96$) dan nilai P values sebesar (0,076 $> 0,05$). Jadi bisa dikatakan bahwasanya WLB (X₂) tidak berdampak ke Keterikatan Pekerja (Z), maka hipotesis ke-4 ditolak.
- H₅ : Perolehan pengujian hipotesis kelima berdasarkan nilai *original sample* yaitu positif (0,426), nilai T statistic (1,984 $> 1,96$) dan nilai P values sebesar (0,024 $< 0,05$). Jadi bisa dikatakan bahwasanya Employee Engagement (Z) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ke-5 diterima.

Tabel 13. *Path Analysis*/Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengaruh Antar Variabel	OS	M	STDEV	T statistics	P values
X1 -> Z -> Y	0.307	0.286	0.157	1.951	0.026
X2 -> Z -> Y	0.081	0.087	0.077	1.040	0.149

Sumber: Data primer, diolah 2026

Mengacu tabel 13 diatas perolehan uji hipotesis tidak langsung bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- H₆ Perolehan pengujian hipotesis keenam mengacu nilai *original sample* yaitu positif (0,307),
: nilai T *statistic* (1,951 > 1,96) dan nilai P *values* sebesar (0,026 < 0,05). Jadi bisa dikatakan bahwasanya Balas Jasa (X₁) berdampak signifikan ke Performa Pekerja (Y) melalui *Employee Engagement* (Z), maka hipotesis ke-6 diterima.
- H₇ Perolehan pengujian hipotesis ketujuh mengacu nilai *original sample* yaitu positif
: (0,081), nilai T *statistic* (1,040 < 1,96) dan nilai P *values* sebesar (0,149 > 0,05). Jadi bisa dikatakan bahwasanya WLB (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Engagement* (Z), maka hipotesis ke-7 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penemuan memperlihatkan bahwa imbalan tidak memiliki dampak yang berarti terhadap performa pekerja. di Lava Hill Resort Bromo. Hal ini terlihat dari nilai *convergent validity* terendah pada indikator upah dan gaji yang memperlihatkan jika kompensasi yang didapat karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi dengan cukup baik, karyawan menganggap kompensasi tersebut sebagai kewajiban perusahaan sehingga belum mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan juga mempertimbangkan faktor lain seperti kenyamanan saat bekerja, interaksi antar teman kerjaan, dan lingkungan tempat bekerja yang mendukung dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagaimana dikemukakan Ardiansyah dan Budiono (2022) menegaskan kompensasi tidak berdampak pada performa kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa WLB berdampak signifikan terhadap performa karyawan di Lava Hill Resort Bromo. Hal ini didukung oleh nilai *convergent validity* tertinggi pada indikator *time balance* yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara kerja dan personal adalah salah satu elemen dalam meningkatkan performa. Karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik akan lebih fokus, efisien, dan memiliki energi kerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil temuan ini sejalan dengan yang diteliti Solihin dan Munandar (2024) yang menegaskan *work-life balance* berdampak signifikan ke performa pekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement*

Temuan studi memperlihatkan jika balas jasa punya dampak signifikan pada keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo. Hal ini didukung oleh nilai *convergent validity* tertinggi pada indikator insentif yang menunjukkan bahwa pemberian insentif mampu membentuk persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Balas jasa yang tepat membuat karyawan merasakan penghargaan, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan emosional, kepuasan dalam bekerja, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil temuan konsisten dengan Ardiansyah dan Budiono (2022) yang menerangkan bahwasanya balas jasa berdampak signifikan pada keterikatan pekerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

Perolehan studi menampilkan bahwa WLB tidak berdampak signifikan pada keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo. Dari sini, dapat dilihat bahwa nilai validitas konvergen terendah terdapat pada indikator keseimbangan kepuasan, yang mengindikasikan bahwa para karyawan masih merasa kurang puas pada keseimbangan kerja dan pribadi mereka. Kondisi tersebut disebabkan WLB yang dialami karyawan masih sebatas mampu dijalani, tetapi belum memberikan kenyamanan dan kepuasan emosional secara optimal, sehingga belum mampu membentuk keterikatan emosional dan kesungguhan yang kuat pada perusahaan.

Hasil temuan sama seperti yang diteliti oleh Ayuningtyas dan Budiono (2025) yang menegaskan WLB tidak berdampak signifikan pada keterikatan pekerja.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan studi mengindikasikan jika keterlibatan pekerja memiliki dampak yang penting ke performa karyawan di Lava Hill Resort Bromo. Hal ini didukung oleh nilai convergent validity tertinggi pada indikator dedication yang menunjukkan bahwa rasa bangga dan antusiasme karyawan terhadap perusahaan mampu meningkatkan keterikatan kerja. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga performa pekerja bertambah.

Temuan sebagaimana diteliti Ardiansyah dan Budiono (2022) yang menegaskan jika *employee engagement* berdampak signifikan ke performa pekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Temuan dari riset memperlihatkan jika imbalan punya dampak yang signifikan ke performa pekerja melalui *employee engagement* di Lava Hill Resort Bromo. Hal ini berarti keterikatan karyawan mampu memediasi korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung karena karyawan menganggap kompensasi sebagai hak atau kewajiban perusahaan. Namun, kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terlebih dahulu, sehingga engagement tersebut mendorong peningkatan kinerja.

Hal ini didukung oleh nilai *convergent validity* tertinggi pada indikator insentif, dedication, dan kualitas kerja. Indikator insentif menunjukkan bahwa kompensasi mampu membentuk persepsi positif dan rasa dihargai pada karyawan, sedangkan indikator *dedication* memperlihatkan jika karyawan merasa lebih bangga dan antusias terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas kerja karena karyawan menjadi lebih fokus, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sama seperti temuan sebelumnya yang diteliti Arianti et al. (2022) yang menegaskan jika kompensasi memiliki dampak tidak langsung yang signifikan ke performa melalui keterikatan pekerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement*

Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya keterikatan pekerja tidak mampu memediasi dampak WLB ke performa pekerja di Lava Hill Resort Bromo, sehingga WLB lebih berdampak langsung ke performa. Didukung oleh nilai *convergent validity* tertinggi pada indikator *time balance* yang memperlihatkan jika keseimbangan waktu antara hidup dan kerja sudah diperoleh baik oleh karyawan. Kondisi tersebut membantu karyawan menjaga energi, mengurangi kelelahan kerja, serta meningkatkan fokus sehingga kinerja dapat meningkat secara langsung tanpa harus melalui keterikatan emosional terlebih dahulu.

Namun, work-life balance belum cukup kuat untuk membentuk employee engagement karena karyawan menganggap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sebagai kebutuhan dasar yang memang seharusnya dimiliki setiap pekerja. Selain itu, employee engagement lebih

dipengaruhi oleh faktor emosional seperti rasa bangga, antusiasme, rasa memiliki, dan dukungan organisasi. Akibatnya, work-life balance hanya mampu menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi stres, tetapi belum mampu membangun keterikatan emosional yang kuat untuk meningkatkan kinerja dengan keterikatan pekerja.

Temuan ini seperti temuan sebelumnya sebagaimana dikemukakan Ayuningtyas dan Budiono (2025) yang menegaskan jika keterikatan pekerja tidak memediasi dampak WLB ke performa pekerja.

KESIMPULAN

Bersumber pada riset tentang dampak Balas Jasa dan WLB Terhadap Performa Pekerja Melalui Keterikatan Pekerja Sebagai Variabel Mediasi Di Lava Hill Resort Probolinggo dapat disimpulkan.

- a. Imbalan tidak berdampak pada performa pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- b. Keseimbangan hidup-kerja berdampak signifikan terhadap performa pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- c. Imbalan berdampak signifikan terhadap keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- d. Keseimbangan hidup-kerja tidak berdampak terhadap keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- e. Keterikatan pekerja berdampak signifikan terhadap performa pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- f. Imbalan berdampak signifikan terhadap performa pekerja melalui keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.
- g. Keseimbangan hidup-kerja tidak berdampak signifikan terhadap performa pekerja melalui keterikatan pekerja di Lava Hill Resort Bromo Probolinggo.

Saran

Mengacu keterbatasan pada riset ini, maka peneliti menyarankan perbaikan bagi penulisan selanjutnya antara lain:

- a. Bagi Instansi
 - a) Lava Hill Resort Bromo Probolinggo diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, utamanya dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup dan meningkatkan keterikatan pekerja. Lalu, perusahaan juga perlu mengevaluasi terhadap sistem imbalan agar bukan hanya bersifat finansial, melainkan juga memperhatikan aspek non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan.
 - b) Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan upaya dalam keterikatan pekerja melalui komunikasi yang terbuka dan pemberian motivasi.

- b. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis di masa depan diharapkan bisa mengembangkan riset ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Kemudian, penulis di masa depan bisa merambah pada sektor pariwisata lainnya agar bisa menggeneralisasikan hasil riset serta menggunakan metode penelitian yang beda atau jumlah sampel yang lebih besar agar mendapat hasil lebih akurat dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16341>

- Arianti, A. M., Soekemi, W., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Work Life Balance and Compensation on Employee Performance through Employee Engagement as Intervening Variable (Study on Married Women Employees that Have Children in the Production Section of PT Sukuntex Spinning). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(04), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.104041>
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, & Al, E. (2023). *Pengantar Statistika*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ayuningtyas, N. P., & Budiono. (2025). *Pengaruh work life balance dan organizational trust terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan*. 13, 842–855.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. (2025). *Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Pada Bulan September 2025 di Kabupaten Probolinggo*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. <https://share.google/pN8Nq2ppjXzRjrIPw>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yoga Ptatama.
- Muhdini, B. (2020). *Konsep Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*. Goresan Pena.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work - Life Balance di Dunia Kerja*. PACE.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., & Al, E. (2024). *Aplikasi Smart PLS 4.0 Untuk Statistisi Pemula*. Minhaj Pustaka.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). BUMI AKSARA.
- Solihin, A., & Munandar, S. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai CV Cemerlang Jaya. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 460–471. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28503>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>