

PENGARUH KOMPENSASI DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Nurlaila, ²Hayat Yusuf, ³Feliks Anggia Binsar Kristian Panjaitan, ⁴Putu Sumarniwati,
⁵Rachmat Rialdy Hasan, ⁶Harmiati Bahar

¹⁻⁶Jurusan Manajemen, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia
 email koresponden: nurlaila@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to test and explain (1) the influence of compensation on employee performance, (2) the influence of work-life balance on employee performance and (3) the influence of compensation and work-life balance on employee performance for Bobong City street sweepers. This type of research uses quantitative descriptive. The population of this research is all street sweepers in Bobong City. The population in this study was 39 people. This research uses a survey approach. Data collection was carried out using a questionnaire. The research results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance and work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, compensation and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Thus, it can be concluded that changes in increasing compensation and work-life balance which are reflected through benefits and involvement contribute positively simultaneously to increasing employee performance as measured through the aspects of quality, timeliness, effectiveness and independence.

Keywords: *Compensation, Worklife Balance, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan dan (3) pengaruh kompensasi dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Petugas Penyapu jalan Kota Bobong. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Petugas Penyapu jalan Kota Bobong. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Angket/Kusioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi dan *worklife balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan kompensasi dan *worklife balance* yang direfleksikan melalui tunjangan dan keterlibatan berkontribusi positif secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diukur melalui aspek kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kata kunci: *Kompensasi, Worklife Balance, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja, efektivitas, dan produktivitas organisasi. Kualitas SDM sangat mempengaruhi hasil kerja organisasi, di mana pegawai yang memiliki kompetensi serta keterampilan yang baik mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan pegawai untuk mengimplementasikan visi dan misi organisasi dengan tepat. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab dan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dianggap sebagai salah satu aset vital dalam proses operasional organisasi, karena mereka adalah penggerak utama dalam kegiatan

organisasi. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Work-life balance, menurut Grzywacz dan Carlson (2007), adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana individu merasa puas dalam mengatur waktu dan keterlibatan psikologis antara kehidupan kerja dan pribadi. Keseimbangan ini dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dan tingkat absensi, serta meningkatkan kenyamanan dan ketahanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kesehatan baik dalam aspek pribadi maupun profesional. Dengan adanya *work-life balance*, karyawan dapat mengatur waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan aktivitas sosial lainnya sehingga tercipta harmoni antara kehidupan profesional dan personal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dessler (2003) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Laela dan Muhammad (2016) mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat menurunkan fokus dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa diapresiasi dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi.

Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong, Kabupaten Pulau Taliabu, terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan meskipun instansi telah memberikan perhatian kepada karyawannya. Karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima, yang dinilai tidak sepadan dengan beban kerja yang mereka hadapi. Ketidakpuasan ini mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja. Kompensasi yang tetap sesuai kesepakatan awal tanpa peningkatan seiring bertambahnya kontribusi karyawan menjadi salah satu penyebab utama rendahnya kinerja. Padahal, kompensasi adalah sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk meninjau dan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja dan kontribusi karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Saina et al., (2016), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Komponen kompensasi menurut Saina et al., (2016) terdiri dari; Gaji Imbalan yang di terima karyawan sebagai ganti hasil usaha yang mereka lakukan terhadap perusahaan, yang bersifat tetap, setiap bulan. Insentif, yaitu berupa bonus dari revenue perusahaan, ataupun bonus target karyawan dan lain-lain. Tunjangan, yakni berupa Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan. Fasilitas, berupa perlengkapan kerja, kondisi ruangan kerja, kendaraan, dan fasilitas lainnya. Jadi dasar penentuan sistem pemberian kompensasi hendaknya memberikan semangat bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang dan jasa yang berkualitas. Jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang ditetapkan.

Worklife Balance

Pada akhir tahun 1980-an berbagai praktisi sumber daya manusia mulai menampilkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai 'masalah bisnis' dan organisasi secara keseluruhan mulai memahami bahwa menginvestasikan sumber daya ke dalam

WLB adalah demi kebaikan organisasi dan karyawan (Frame & Hartog, 2003). Worklife balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata Saina et al., (2016). Sementara menurut Rijanti et al., (2021) Worklife Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Arsenia, 2011). Sebagaimana dikemukakan oleh Dewi et al., (2022) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

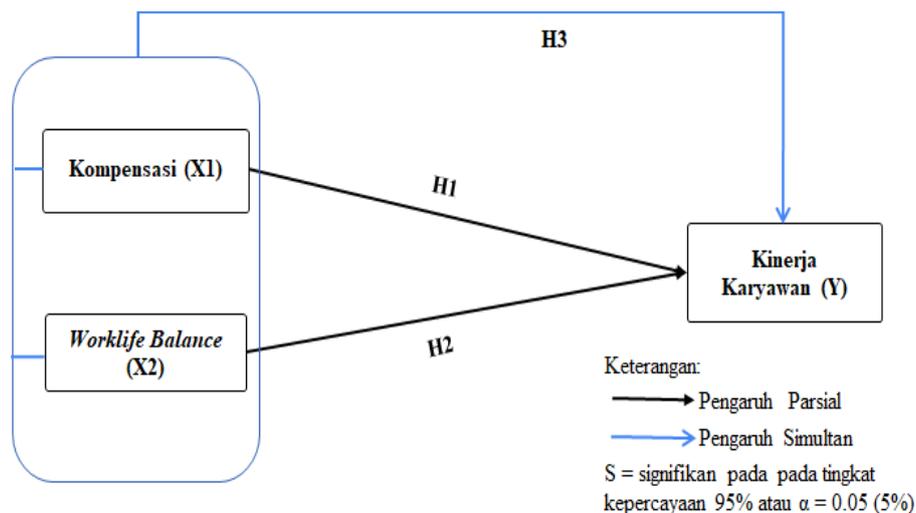
Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai ganti kerjanya, baik berupa gaji, insentif, tunjangan maupun jabatan. Kompensasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh dan erat kaitannya, kompensasi menjadi tolok ukur karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan yang berprestasi (jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan mencapai target) akan menjadikan karyawan tersebut lebih bersemangat, dan memuncaknya untuk bekerja lebih baik lagi, sedangkan apabila karyawan sudah memaksimalkan tugasnya dan memenuhi target perusahaan namun menerima kompensasi yang tidak wajar akan mengakibatkan merosotnya kinerja karyawan, karyawan tidak lagi memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki) terhadap perusahaan, bahkan perusahaan berpotensi kehilangan karyawan tersebut (Dewi et al.,2022).

Hubungan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Pencapaian Worklife Balance terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya. Saina et al., (2016)

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kompensasi dan *Worklife Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Kebersihan dan Pengelolaan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong Kabupaten Pulau Taliabu. Adapun populasi yang tercakup dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Petugas Penyapu Jalan Kota Bobong, Prov. Maluku Utara dari tahun 2022-2023. Adapun populasi yang tercakup dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Petugas Penyapu Jalan Kota Bobong, Prov. Maluku Utara dari tahun 2022-2023. Karena populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, maka untuk memudahkan penelitian jumlah sampel ditentukan dengan rumus Hair et al. Menurut Hair (2010:176) bahwa apabila ukuran sampel terlalu besar, maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran – ukuran *goodness off fit* yang baik. Rumus hair menyarankan bahwa ukuran sampel minimum 5-10 dikali variabel indikator. Untuk penelitian jumlah sampel yang diambil adalah sampel minimum, sehingga jumlah indikator sebanyak 10 buah dikali 5 ($10 \times 5 = 50$). Jadi melalui perhitungan berdasarkan rumusan tersebut, dapat dijumlah sampel penelitian yaitu 50 responden. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama dalam penelitian ini yaitu data hasil kuisioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

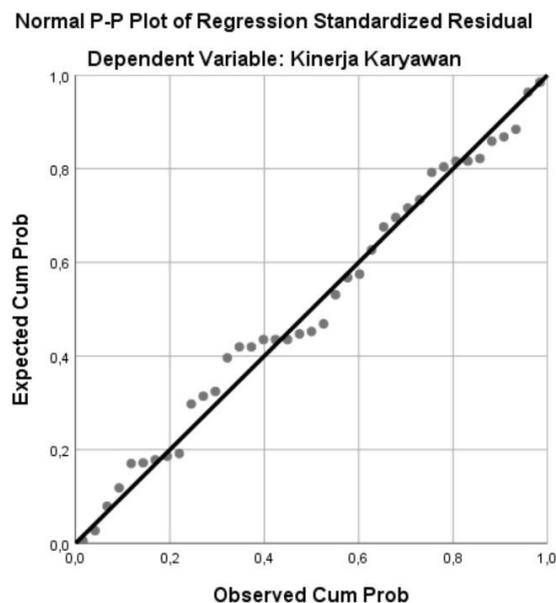
Hasil

Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode metode grafik. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Pada Gambar 2 terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Asumsi klasik model regresi adalah bahwa tidak boleh ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan toleransi. Kriteria model regresi bebas multikolinearitas, jika memiliki nilai VIF tidak boleh lebih besar dari nilai *tolerance* dari *point cutoff* (Imam Ghozali, 2010). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
Kompensasi	0,210	4,770
Worklife Balance	0,210	4,770

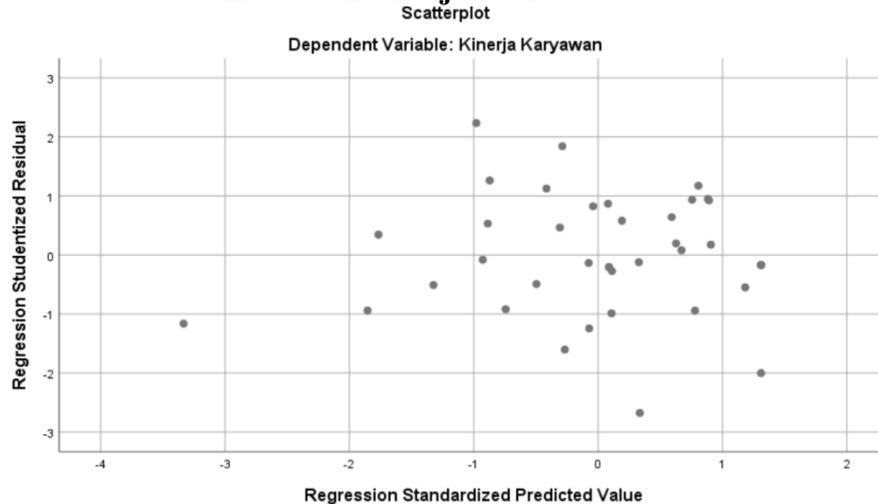
Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk semua variabel independen dengan *point cut*. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Gambar 3. Hasil Uji heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pembahasan sebelumnya telah ditetapkan bahwa adalah mungkin untuk mengatasi masalah dan hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, yaitu untuk menjawab pengaruh kompensasi dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dengan analisis regresi berganda. Rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Pengaruh antar variabel	Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	0,572	4,393	0,000
Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan	0,388	2,983	0,005
R = 0.934	F value = 122,814		
Rsquare = 0.872	SEE = 0.318	Sig.F = .000	
Adjusted RSquare = 0,865	n = 39		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=0,572X1+0,388X2$$

Nilai-nilai regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefesien regresi kompensasi ($\beta_1 X_1$) = 0,573, artinya jika nilai kompensasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,572 dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefesien regresi *worklife balance* ($\beta_1 X_2$) = 0,388, artinya jika nilai *worklife balance* (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Hal ini dapat dimaknai dengan peningkatan *worklife balance* akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Hasil analisis regresi berganda pada persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan. Nilai $R = 9,34$ menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas kompensasi dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Petugas Penyapu jalan Kota Bobong adalah kuat karena nilainya berada diatas 0.50 (50%). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,872 yang artinya keragaman variabel kompensasi dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Petugas Penyapu jalan Kota Bobong dapat dijelaskan oleh model sebesar 87,2% dan sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik. Kemudian, *Adjusted R Square* yaitu nilai *R Square* yang sudah lebih disesuaikan dan lazimnya ini yang paling akurat. Terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square*-nya sebesar 0,865 atau 86,5% pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya hasil uji F diperoleh nilai signifikansi atau probabilitas = 0.000 > $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan secara simultan variabel kompensasi dan *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Petugas Penyapu Jalan Kota Bobong.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai rerata kompensasi paling tinggi sebesar 4,04 dan paling rendah sebesar 3,69. Temuan ini membuktikan bahwa pelaksanaan kompensasi yang tinggi, seperti aspek gaji, insentif, dan tunjangan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya memadai cenderung menunjukkan peningkatan kinerja karena mereka merasa mampu mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, beberapa karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong, Kabupaten Pulau Taliabu, merasa kompensasi masih rendah, sehingga diperlukan perhatian dari pihak manajemen untuk memperbaikinya.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi finansial penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, sedangkan kompensasi non-finansial juga penting untuk pengembangan karir. Hameed et al. (2014) juga menuturkan bahwa gaji, bonus, dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Konsep kompensasi ini didukung oleh Spencer and Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan temuan dari Saina et al. (2016), Sakinah & Indahingwati (2019), Tiidup & Binjai (2021), Khuluq (2021), serta Butar-butur & Barus (2022), yang semuanya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rerata tertinggi sebesar 4,15 dan terendah 3,80. Semakin baik work-life balance, yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, semakin tinggi kinerja karyawan, terutama dalam aspek kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Mayoritas karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong merasa mampu mengimplementasikan work-life balance dengan baik, terutama dalam hal keterlibatan, yang dianggap sebagai indikator paling penting. Hal ini berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Work-life balance yang baik di antara Petugas Penyapu Jalan Kota Bobong ditandai dengan rasa tanggung

jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan, kemampuan membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, serta dukungan keluarga terhadap karier mereka. Namun, beberapa karyawan masih merasa work-life balance mereka kurang baik, sehingga diperlukan perhatian dari pimpinan dan pihak pengambil kebijakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong.

Konsep *work-life balance* yang dikembangkan oleh Mardiani & Widiyanto (2021) menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tanpa konflik antara kedua peran tersebut. Rondonuwu et al. (2018) menyatakan bahwa keseimbangan ini memungkinkan pegawai menghadapi permasalahan di dalam dan luar pekerjaan. Putri (2021) menjelaskan bahwa work-life balance memungkinkan individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat memaksimalkan potensi mereka. Hudson (2005) dan Singh & Khanna (2011) mendefinisikan work-life balance sebagai pengaturan kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan. Delecta (2011) dan Rifadha & Sangarandeniya (2015) melihat work-life balance sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sambil mempertahankan komitmen terhadap keluarga. Larasati & Hasanati (2019) menambahkan bahwa work-life balance membantu karyawan memiliki gaya hidup sehat, yang meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Saina et al. (2016), Endeka et al. (2020), dan Rahmayati (2021), yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi dan work-life balance, yang terlihat melalui tunjangan dan keterlibatan, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, diukur melalui indikator kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sebagian besar responden menganggap kinerja mereka sudah baik, dengan efektivitas menjadi faktor utama yang diprioritaskan karena memiliki rerata tertinggi. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Sebanyak 32,53% responden menyatakan kinerja karyawan sangat baik, sementara 41,82% menilai kinerja sudah baik.

Penelitian ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia (HRM) yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011), serta Flippo (2002), yang menyatakan bahwa HRM bertujuan untuk merencanakan, menata, dan mengarahkan efektivitas serta efisiensi kompetensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Ini sejalan dengan pandangan Decenzo dan Robbins (2010), serta Dessler (2015), yang menekankan bahwa HRM mencakup proses rekrutmen, pelatihan, motivasi, evaluasi, dan retensi karyawan. Ivancevich (2010) juga menegaskan bahwa HRM harus fokus pada semua aktivitas manusia dalam organisasi. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompensasi dan work-life balance adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai efektivitas organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan kompensasi yang direfleksikan melalui gaji, insentif, dan tunjangan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan yang dicerminkan melalui kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. (2) *Worklife balance* memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan peningkatan *worklife balance* berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya perubahan peningkatan *worklife balance* yang direfleksikan melalui keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dicerminkan melalui kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir,A.,&Jafar,A.(2021).(2021).PengaruhWork-lifeBalancedanPengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT BankMandiri(persero),TbkKCPGowa.*StudyofScientificandBehavioralManagement(SSBM)*,2(2).
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dasriyan Saputra.(2018).PengaruhManfaat,Modal,MotivasiDanEdukasiTerhadap Minat Dalam Berinvestasi Di Pasar Modal. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*,5(2),178–190.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*,3(4),186–189.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan WorkLife Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. Retrieved from <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Endeka,R.F.,Rumawan,W.,&Tumber,T.(2020).WorklifeBalancedanKompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.*Productivity*,1(5),436–440.
- Gerhart, B., & Rynes, S. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*.
- Gerhart, B. A., Minkoff, H. B., & Olsen, R. N. (1995). Employee Compensation Theory, Practice, and Evidence. *Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS) Working Paper Series*,5(1).
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. K., Ali, G., and Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*,5(2),302–309.
- Herzberg,F.,Mausner,B.,&Snyderman,B.B.(1959).*The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, WorkLife Balance dan Flexible WorkSpace Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*,6(2),303–315.
- Hudson.(2005).*The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. USA: Hudson Highland Group.

- Khuluq, J. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Juragan99 Trans Kota Malang. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/30660/7/15510003.pdf>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance toward employee engagement in millennial generation. *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2018)*, 390–394.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- Martin, L. L. (1999). ID compensation theory: Some implications of trying to satisfy immediate-return needs in a delayed-return culture. *Psychological Inquiry*, 195–208.
- Mujanah, S. (2023). *Manajemen Kompensasi*. (In Manajemen kompensasi/Dr. M. Kadarisman, Ed.).
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Panjaitan, H. (2010). No Title. *Urnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). Retrieved from doi:10.1234/jrebis.v10i2.342
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. Retrieved from <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). *The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office)*. Sri Lanka.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulut tenggo Area Manado. *Urnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3–25.
- Spencer, L., & S. M. S. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.