

**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN *WORK LIFE BALANCE*
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TASPEN BALI**

Cici Olivia¹⁾, I Dewa Nyoman Usadha²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Denpasar, Indonesia
Universitas Mahendradatta Denpasar, Indonesia

Correspondence		
Email: cicioliviaa9@gmail.com	No. Telp: 089934839	
Submitted: 10 August 2024	Accepted: 19 August 2024	Published: 20 August 2024

ABSTRACT

Kualitas dikehidupan kerja yang sangat baik akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor perusahaanya bahkan sulit membangkitkan kualitas kinerja pegawainya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Taspen Bali yang beralamat di Jl. Raya Puputan, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap karyawan pada PT Taspen Bali. Jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif, Sampel yang digunakan sebanyak 36 (tiga puluh enam) dengan teknik pengumpulan data melalui kuesoner, penelitian menggunakan sampel jenuh dengan jumlah karyawan 36 (tiga puluh enam) orang pada PT Taspen Bali. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, maka : 1) work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali 2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali 3) simultan berpengaruh terhadap work life balance dan kompensasi. Dengan menggunakan beberapa perhitungan statistic dengan menggunakan analisis regresi berganda, analisis ini mencakup validasi dan reabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis melalui uji signifikan parsial (t), uji simultan (f) dan analisis koefisien determinasi (R²). Dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali secara simultan dan memperhatikan insentias, kebijakan manajemen terhadap kinerja karyawan agar tercapai keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap perusahaan akan meraih pencapaiannya dengan proses panjang, proses kesuksesan tidak lepas dari kerja keras karyawan didalam perusahaanya. Eksistensi karyawan sangat penting karena proses kinerja yang akan dilakukan menghasilkan jasa yang dijual oleh suatu perusahaan. Pada masa ini, persaingan antara perusahaan semakin ketat dan hal tersebut dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin maju dan system informasi yang semakin berkembang. Oleh karena itu, hal tersebut telah membawa dampak yang cukup besar terhadap keberlangsungan hidup suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara kompetitif, mampu beradaptasi dan mampu melakukan upaya untuk bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis. Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam menjalankan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Semakin berkualitas sumber daya manusia semakin besar peluang perusahaan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia didalam suatu perusahaan tidak memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan . ini dibuktikan bahwa perlunya proses pengelolaan sumber daya

manusia yang sangat baik untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dimana adanya kesinambungan didalam pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan disuatu pekerjaan, dimana bisa membuat kehidupan pribadi dan sosial menjadikan tujuan utama bagi seseorang untuk mencapai kesuksesan diri terhadap kemampuan yang dimiliki (Hasibuan 2010)

Lijian Poltak Sinambela, dkk (2011) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian. Dengan kinerja maka dapat diketahui seberapa besar karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Salah satu untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah untuk menggunakan metode atau sistem work life balance. Work life balance adalah dimana konsep yang digunakan untuk menyeimbangkan yang didalamnya berisi keinginan dan karir yang dimana keinginan berupa kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual.

Konsep work life balance disuatu perusahaan akan mendapatkan tambahan kinerja dan kreativitas yang baik dan meningkat. Penerapan konsep ini tidak hanya terlepas melalui organisasi atau perusahaan saja melainkan adanya dukungan dari pihak luar atau pihak lain. Hal ini supaya menjaga kinerja suatu organisasi tetao memiliki kualitas yang sangat baik. Kinerja karyawan memiliki faktor yang dapat untuk menentukan seberapa besar pegawai dalam berkontribusi atau sangat berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja karyawan bisa diartikan sebagai sebagai suatu hal yan ingin dicapai visi dan misi perusahaan dan bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Andriyani & Surjani(2017) menyatakan gagasan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan.

Menurut Rumawas (2015) dalam sebuah penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang didapati bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian penulis menggunakan variabel lain mengenai kepuasan kerja karyawan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor dalam kepuasan kerja karyawan, pemberian upah atau gaji (kompensasi) dimana akan menentukan kepuasan kerja dari pada karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi sumber penghasilan untuk mencukupi kebutuhan berumah tangga. Kompensasi diberikan kepada karyawan akan berdampak kepuasan kinerja karyawan agar lebih termotivasi untuk mencapai sasaran pada sebuah perusahaan.

Metode Penelitian

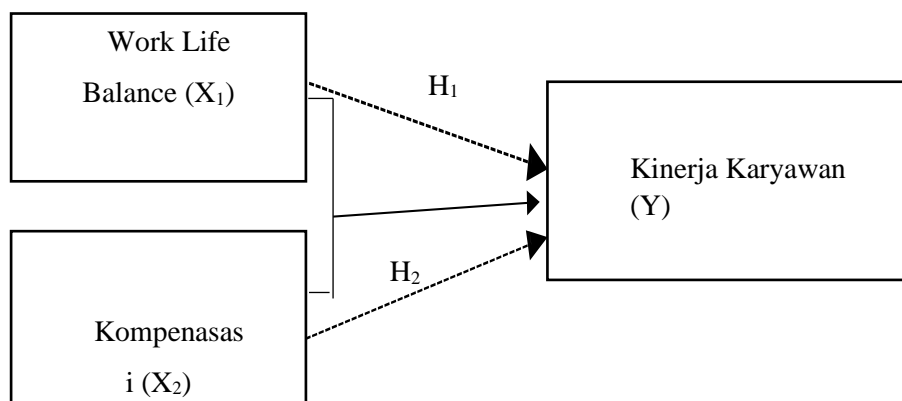
Setiap perusahaan akan meraih pencapaiannya dengan proses panjang, proses kesuksesan tidak lepas dari kerja keras karyawan didalam perusahaanya. Eksistensi karyawan sangat penting karena proses kinerja yang akan dilakukan menghasilkan jasa yang dijual oleh suatu perusahaan. Pada masa ini, persaingan antara perusahaan semakin ketat dan hal tersebut dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin maju dan system informasi yang semakin berkembang. Oleh karena itu, hal tersebut telah membawa dampak yang cukup besar terhadap keberlangsungan hidup suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara kompetitif, mampu beradaptasi dan mampu melakukan upaya untuk bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis. Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam menjalankan tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Semakin berkualitas sumber daya manusia semakin besar peluang perusahaan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia didalam suatu perusahaan tidak memadai maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Konsep work life balance disuatu perusahaan akan mendapatkan tambahan kinerja dan kreativitas yang baik dan meningkat. Penerapan konsep ini tidak hanya terlepas melalui organisasi atau perusahaan saja melainkan adanya dukungan dari pihak luar atau pihak lain. Hal ini supaya menjaga kinerja suatu organisasi tetao memiliki kualitas yang sangat baik. Kinerja karyawan memiliki faktor yang dapat untuk menentukan seberapa besar pegawai dalam berkontribusi atau sangat berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja karyawan bisa diartikan sebagai sebagai suatu hal yan ingin dicapai visi dan misi perusahaan dan bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Andriyani & Surjani(2017) menyatakan gagasan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan.

Menurut Rumawas (2015) dalam sebuah penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang didapati bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian penulis menggunakan variabel lain mengenai kepuasan kerja karyawan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor dalam kepuasan kerja karyawan, pemberian upah atau gaji (kompensasi) dimana akan menentukan kepuasan kerja dari pada karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi sumber penghasilan untuk mencukupi kebutuhan berumah tangga. Kompensasi diberikan kepada karyawan akan berdampak kepuasan kinerja karyawan agar lebih termotivasi untuk mencapai sasaran pada sebuah perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Kerangka Berfikir



Uji simultan digunakan bagaimana cara mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama - sama atau simultan antara vaiabel independent terhadap variabel dependen yaitu (work life balance dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali sedangkan uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi atau parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan cara melihat nilai t pada tarif signiikansi 5% dari kerangka konsep diatas dapat dijelaskan untuk variabel independent work life balance dan kompensasi dengan menggunakan pengujian secara parsial berpengaruh langsung terhadap variabel dependent pengaruh kebijakan pada PT Taspen Bali sedangkan untuk variabel idependent work life balance dan kompensasi dengan menggunakan pengujian secara simultan yang

berpengaruh langsung terhadap variabel dependent terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali.

1. Pengaruh Wwork Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Bali

Hasil analisis regresi berganda diperoleh $Y = -2.464 + 0.366 X_1 + 0.602 X_2$ dengan uji F (secara simultan) diperoleh F hitung (45,382) F tabel (2,96) dengan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa work life balace (X_1) kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Taspen Bali, ini berarti jika work life balance tinggi, kompensasi meningkat dan komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan PT. Taspen Bali meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartawan dkk(2016), Saputra (2018), Adil,dkk(2018) yang menyatakan bahwa work life balance, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Bali

Dari analisis data diperoleh nilai t hitung (3,514) >T Tabel (2,056) dengan tingkat signifikansi 0,001 <0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variable work life balance berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Bali. Ini berarti disiplin kerja tinggi pada PT. Taspen Bali.

Membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan fungsi opratif manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik work life balance karyawan maka akan semakin tinggi juga pretasi kerja yang dapat dicapainya sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baikakan semakin sulit perusahaan untuk maju atau mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:1943). Menurut Sinambela (2016:332) bahwa work life balance keseimbangan dalam mencapai kondisi antara pekerjaan kantor dan pekerjaan diluar kantor mencapai harmonisasi sehigga menghasilkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Bali

Dari analisis data diperoleh nilai t hitung (4.169) >t tabel (2,056) dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Bali ini berarti kompensasi meningkat pada PT. Taspen Bali.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, cendrung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sngat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi bagi karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Menurut Afandi, 2018:191, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartawan dkk (2016), Adil dkk (2018), Saputra (2018), Pranata dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Work life balance dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Bali. Hal ini berarti work life balance nya sangat tinggi dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Work life balance berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Taspen Bali
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat juga kinerja dari karyawan pada PT Taspen Bali

Referensi

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/255e/18221ad3601c8d3ac91a74d6c613c58cc6e9.pdf>
- Aliya, G. R., and Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Urnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84–95. Retrieved from <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/291/207>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/18565/8436>
- Budiman, J., and Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2311807>
- Fakhrudin, F., Ilmi, Z., and Achmad, G. N. (2021). The influence of personality and organizational commitment and work engagement to employee satisfaction and employee performance DPRD Samarinda City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(02). Retrieved from <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/1049/575>
- Fardah, F. F., and Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. Retrieved from <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1720332>
- Farentino, R., Suwarsi, S., and Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 201–205. Retrieved from [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3061335&val=27844&title=Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3061335&val=27844&title=Pengaruh%20Beban%20Kerja%20dan%20Work%20Life%20Balance%20terhadap%20Kepuasan%20Kerja)
- Hawa, M. A., and Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal Empati*, 7(1), 424–429. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/20260/19111>

- Larastrini, P. M., and Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Megaster, T., Arumingtyas, F., and Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV nusantara lestari. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–75. Retrieved from <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/article/download/4663/2661>
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., and Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., and Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28–36. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/download/24412/15371>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02). Retrieved from <https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/2358/1139>
- Ninaus, K., Diehl, S., and Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321005658>
- Presilawati, F., Amin, A., and Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 439–454. Retrieved from <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/2046/1626>
- Safrida, S., Yafiz, M., and Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683–2696. Retrieved from <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/9684/3945>
- Silalahi, M., Sitanggang, D., and Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334–354. Retrieved from https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2139/1898
- Supriyadi, S. T. P., and Zaharuddin, S. E. (2023). *Evaluasi Kinerja Organisasi. Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, 1*. NEM.
- Tirtasari, R., and Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Provinsi. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2). Retrieved from <https://journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/download/7597/3626>
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., and Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

- Waskito, M., and Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 4(02), 123–136. Retrieved from <https://jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/download/2031/1153>
- Wulandari, A. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Keperawatan RSUD Mitra Sejati Medan*. (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).